



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION GESTION DES PERSONNELS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
BUREAUX RH-1C / RH-2A

LIVRET DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A l'usage des agents des **catégories
A (inspecteurs et inspecteurs divisionnaires
à titre personnel), B et C**
de la **DGFIP**

- 5 janvier 2017-

Depuis 2013, la DGFIP a mis en place la réforme de l'entretien professionnel qui résulte des dispositions du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, modifié.

Cette procédure s'applique à l'ensemble des personnels de la DGFIP et répond à cinq objectifs :

Le dialogue : L'activité professionnelle d'un agent fait l'objet d'un entretien annuel entre lui et son chef de service, permettant, dans la clarté, une discussion sur tous les aspects de celle-ci ;

La responsabilisation : Ce dialogue doit permettre de discuter, de façon professionnelle, de l'exercice de l'ensemble de l'activité professionnelle de l'agent, de son implication personnelle dans le travail, de ses attentes comme de celles de l'administration, de la qualité de l'intégration professionnelle et enfin de l'appréciation portée sur sa manière de servir ;

La transparence : Une des conséquences de l'entretien professionnel peut être l'attribution d'un avancement accéléré d'échelon pour les agents des catégories A et C. Chaque agent est informé dès l'issue de son entretien de la proposition de l'évaluateur concernant son avancement d'échelon. Les agents dont la manière de servir est distinguée bénéficient au titre d'une année d'une réduction d'ancienneté d'un mois ou de deux mois.

La prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement d'échelon pour les agents des catégories A et C : L'entretien donne également à chaque agent la possibilité de savoir comment son activité est appréciée et de connaître ses conséquences réelles en particulier sur son avancement d'échelon ;

L'amélioration de la gestion des carrières : L'entretien permet de mieux gérer les besoins de formation et les déroulements de carrière.

↳ Les principales caractéristiques du dispositif sont exposées dans le présent livret qui est plus spécialement destiné à l'information des agents évalués.

SOMMAIRE

| | Page |
|---|------|
| L'entretien professionnel | 4 |
| Le contenu de l'entretien professionnel | 8 |
| Le compte-rendu de l'entretien professionnel | 13 |
| La reconnaissance de la valeur professionnelle | 20 |
| La procédure de l'entretien professionnel | 23 |
| La dématérialisation du compte rendu de l'entretien professionnel | 26 |
| Les recours contre le compte rendu d'entretien professionnel | 28 |

Les nouvelles mesures ou les modifications et précisions importantes apportées par rapport à la version précédente du 6 janvier 2014 sont signalées par un trait en marge

L'entretien professionnel

La périodicité

L'entretien professionnel est annuel et porte sur l'année civile.

L'entretien professionnel de l'année N porte sur l'année de gestion N-1.

Pourquoi un entretien professionnel ?

La finalité première de l'entretien est d'apprécier la période écoulée. L'entretien a également pour fonctions l'aide, le conseil, une réflexion sur l'avenir.

L'entretien professionnel permet au responsable de faire le point avec l'agent sur sa vie professionnelle. L'entretien professionnel présente un triple intérêt :

↳ pour l'agent, c'est un facteur de valorisation professionnelle et individuelle : mieux se faire connaître, exprimer les difficultés éventuelles qu'il rencontre dans le cadre de son travail, faire des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations et exposer ses aspirations personnelles et ses attentes professionnelles ;

↳ pour le responsable, c'est un élément déterminant pour l'exercice de sa mission d'encadrement : mieux connaître les agents et les aider à réfléchir sur leurs aspirations, sur leur évolution de carrière, fixer des objectifs et formuler des suggestions pour l'avenir ;

↳ pour l'administration, c'est un moyen d'améliorer son fonctionnement et son efficacité.

L'évolution de la réglementation

L'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016 instaure dans la Fonction Publique, à compter du 1^{er} janvier 2016 pour la catégorie B, un cadencement unique d'avancement d'échelon.

Dans les décrets relatifs à l'organisation des carrières, la durée moyenne du temps passé dans l'échelon est remplacée par la durée du temps passé dans l'échelon.

L'instauration d'une durée fixe entraîne de fait, pour l'ensemble des fonctionnaires des catégories A, B et C, la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté dans le cadre de l'entretien professionnel.

Toutefois, cette suppression se fera progressivement, dans les conditions suivantes :

- suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté aux agents de catégorie B lors de l'entretien professionnel 2017 (portant sur la gestion 2016) ;
- suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté aux agents des catégories A et C lors de l'entretien professionnel 2018 (portant sur la gestion 2017).

En conséquence, il y aura, en 2017, deux dispositifs différents selon la catégorie d'agents concernée :

- pour les agents de catégorie B, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 sans attribution possible de réductions - majorations d'ancienneté,
- pour les agents des catégories A et C, un entretien professionnel avec appréciation des résultats et de la valeur professionnelle sur l'année 2016 avec attribution possible de réductions - majorations d'ancienneté, dans les conditions prévues par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et l'arrêté du 20 décembre 2012.

Le lien avec l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté ou des valorisations-pénalisations

L'entretien professionnel doit permettre également à l'évaluateur de dégager les éléments nécessaires à une appréciation éclairée et personnalisée de l'agent, en vue de lui attribuer, éventuellement, une réduction-majoration d'ancienneté ou une valorisation-pénalisation (agents de catégorie A et C) pour l'année (cf. La reconnaissance de la valeur professionnelle ci-après, page 20).

C'est pourquoi il ne doit pas se réduire à un simple échange de quelques mots. C'est l'occasion pour chacun des deux interlocuteurs de commenter librement l'activité de l'année écoulée et d'aborder les perspectives pour l'année suivante.

Les acteurs de l'entretien professionnel : L'agent évalué

Tous les agents titulaires d'un grade en activité au 31 décembre de l'année de référence ou à la date des entretiens bénéficient d'un entretien professionnel.

Les agents stagiaires dans les services (agents administratifs, agents techniques, contrôleurs de 2ème classe selon le calendrier des nominations) sont évalués uniquement sur la partie prospective.

Les agents sont évalués dans le grade-échelon de titulaire (ou de stagiaire s'agissant de l'entretien prospectif) détenu au 31 décembre de l'année N-1 et ce, quelle que soit la durée des services accomplis en cette qualité à cette date.

Les acteurs de l'entretien professionnel : L'agent d'encadrement

Les agents d'encadrement de catégorie A non désignés comme évaluateurs ou de catégorie B :

- peuvent être associés à la préparation des entretiens professionnels par les chefs de service, notamment pour la fixation des objectifs ;
- formulent, à l'aide d'une fiche ad hoc 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 ;
- mais ne participent pas à l'entretien professionnel et ne proposent pas d'attribuer de réduction-majoration d'ancienneté ou de valorisation-pénalisation (agents de catégorie A et C).

Les acteurs de l'entretien professionnel : L'évaluateur

Les agents sont **évalués** par le responsable de catégorie A+ (ou leur adjoint ou le cadre A encadrant une section ou une cellule) ou A du service où ils sont affectés au **1er janvier N (ou 1er mars N en cas de mutation)**.

En cas de changement de chef de service au 1^{er} janvier de l'année N, de changement d'affectation le 1^{er} janvier de l'année N ou d'une réorganisation d'une structure entre le 01.01.N et la date de l'entretien, les agents sont évalués :

- *sans entretien* pour la partie « bilan de l'année écoulée » par le responsable de l'unité administrative où ils sont affectés au 31 décembre N-1 (utilisation de la fiche préparatoire dans EDEN-RH) ;
- *lors de l'entretien annuel* pour la partie « année à venir » par le responsable de l'unité administrative où ils sont affectés à la date de l'entretien.

Les acteurs de l'entretien professionnel : L'autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique a un rôle de superviseur (visa du compte rendu établi par l'évaluateur) et de médiateur (recours hiérarchique préalable au recours devant la CAPL/N). Ainsi, l'autorité hiérarchique :

- vise le compte rendu d'entretien et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations ;
- est saisie par l'agent qui souhaite déposer une demande de révision du compte rendu de l'entretien.

Quand l'entretien professionnel a-t-il lieu ?

La campagne d'entretien professionnel se déroule au cours du 1^{er} trimestre de l'année (N) selon le calendrier fixé par le directeur dans le cadre du calendrier général arrêté par les bureaux RH-1C et RH-2A.

Pour les agents qui ne sont pas en activité au 31.12.N-1 ou à la date des entretiens, l'entretien professionnel se déroule dans les 2 ou 3 semaines qui suivent la reprise d'activité sous réserve que la date de réintégration soit antérieure au 1^{er} juillet de l'année N.

La programmation de l'entretien

↪ **L'évaluateur a l'obligation de proposer par écrit (courriel, ...) de manière concertée, une date et une heure pour la tenue de l'entretien. Dans tous les cas, un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien doit être respecté.**

↪ **Si l'agent ne se présente pas au rendez-vous, il reçoit une note** de l'évaluateur (message électronique, note écrite, etc...) constatant l'absence et fixant un autre rendez-vous.

Si l'agent est absent pour maladie ou pour une durée indéterminée au moment des opérations d'entretien, **il sera convié néanmoins à l'entretien par un courrier (recommandé avec AR) adressé à son domicile** par l'évaluateur. Une date d'entretien compatible avec sa reprise éventuelle d'activité doit lui être proposée.

Qui participe à l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est un dialogue entre deux personnes, l'évaluateur et l'agent. Il se déroule sans présence d'un tiers.

L'entretien est confidentiel et la présence d'une tierce personne n'est pas autorisée.

Le déroulement de l'entretien

L'entretien se déroule sur le lieu et pendant les heures de travail. Entrant dans le cadre normal des relations de travail, il doit avoir lieu dans des conditions qui permettent de conserver le caractère confidentiel des échanges.

Au cas où l'entretien professionnel n'aurait pas eu lieu, l'évaluateur devra en indiquer les motifs dans le compte-rendu.

La préparation de l'entretien par l'évalué

L'agent doit savoir que l'entretien lui donne l'occasion de s'exprimer. A cet effet, il peut :

- dresser une liste des informations qu'il compte donner ;
- réfléchir aux aspects de son activité pour lesquels il estime avoir obtenu les meilleurs résultats ou, au contraire, ceux qu'il pense pouvoir améliorer ;
- penser aux modifications qu'il aimerait voir apporter dans son travail et à son évolution professionnelle (développement de compétences, mobilité, besoins de formation notamment).

Pour illustrer la démarche de préparation, quelques exemples de questions que l'agent peut approfondir avant l'entretien sont listées ci-dessous. Bien entendu, ces éléments sont strictement indicatifs et n'ont aucun caractère d'exhaustivité.

La préparation de l'entretien par l'évalué : Conseils

Faire un retour sur l'année écoulée :

- quelles sont mes fonctions actuelles ? mes responsabilités ?
- quelles sont les conditions d'organisation et de fonctionnement du service (intérim non prévu initialement par exemple) ?
- quels sont les résultats de l'année dont je suis le plus satisfait et pourquoi ?
- quels sont les résultats de l'année dont je suis le moins satisfait et pourquoi ?
- suis-je satisfait de mes fonctions actuelles ? En quoi ? Sinon, pour quelles raisons ?

Envisager l'année à venir :

- quels sont mes objectifs professionnels pour l'année à venir ?
- quelles suggestions puis-je faire pour améliorer l'efficacité de mon poste ? de mon service ? avec quels moyens ?
- quels sont mes souhaits en termes de carrière, mobilité, concours ?
- quelles sont les formations qu'il me serait utile de suivre ?

Le contenu de l'entretien professionnel

Les fonctions exercées

C'est la description précise de l'ensemble des tâches confiées à l'agent et des missions spécifiques qu'il a pu se voir confier en plus de ses attributions (actions de formation, fonctions d'encadrement, adjonction de services...).

Les fonctions détenues par l'agent doivent être clairement décrites. En cas de changement de fonctions ou de services en cours d'année, cette rubrique doit faire référence aux divers postes occupés.

Les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés 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 (évolution des moyens ou du contexte législatif par exemple).

La fixation des objectifs

A partir du constat ainsi dressé, l'entretien doit permettre aux deux interlocuteurs d'engager une réflexion pour l'avenir, notamment sur l'évolution des missions de l'agent et des moyens pour les accomplir.

A ce titre, l'évaluateur détermine les priorités et les points sur lesquels son collaborateur fera porter ses efforts. En effet, il ne doit pas rester sur un simple constat sans déboucher sur de nouvelles perspectives ; il lui faut également formuler, sur les aspects où cela apparaît nécessaire, des propositions destinées à faire progresser son collaborateur ou à réorienter son action.

Ces propositions forment des objectifs individuels et de préférence qualitatifs (comportement professionnel, compétences et aptitudes, réalisation des missions proprement dites) plutôt que quantitatifs. Ils doivent être simples, clairs et précis afin d'éviter tout malentendu.

Les objectifs sont fixés pour l'année civile N et ce quelle que soit la situation de l'agent.

Les objectifs doivent être clairs, précis, observables, réalistes et en nombre limité.

Les acquis de l'expérience professionnelle

Cette rubrique doit permettre de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent, en fonction des différents postes occupés par l'agent ou des différentes responsabilités exercées.

Il s'agit pour l'évaluateur de décrire les dominantes et principales compétences professionnelles acquises et mises en œuvre par l'agent sur le poste occupé, mais aussi d'apprécier les aptitudes potentielles de l'agent autres que celles évaluées sur le poste, notamment par insertion d'autres savoirs professionnels identifiés, afin de cibler les aptitudes ou les compétences de l'agent qui pourraient être valorisées sur un poste ultérieur.

A titre d'exemples, il pourrait s'agir :

- de fonctions exercées antérieurement par un agent, qui a changé de secteur d'activité (de la fiscalité personnelle à la fiscalité professionnelle, de la centrale au réseau par exemple...) ;
- ou encore, d'actions de formation dispensées en tant que formateur.

Enfin, cette rubrique permet d'éclairer et d'appuyer les besoins en formation et les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité susceptibles de concerner l'agent.

Les besoins de formation

Les formations suivies :

Ce sont les formations suivies au regard des missions exercées et qui ont pu contribuer à l'atteinte des objectifs ainsi qu'à la réalisation par l'agent de son projet professionnel.

Les formations à envisager :

Les actions de formation auxquelles il est souhaitable de faire participer l'agent peuvent être notamment proposées et l'agent peut formuler librement ses besoins de formation et définir ses attentes.

La discussion sur la formation doit également faire ressortir les actions de formation :

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

L'entretien est aussi l'occasion de faire ressortir les qualités éventuelles de formateur de l'agent dans ses fonctions ou dans une matière particulière.

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

Il s'agit d'un échange prospectif, une aide à la réflexion de l'agent sur ses possibilités de promotion et ses aspirations professionnelles. Cette rubrique doit permettre à l'évaluateur de donner des informations sur les évolutions professionnelles, proposées, attendues ou souhaitées en termes de carrière ou de mobilité et de recevoir les souhaits de l'agent sur ces sujets (mobilité ou changement de fonctions, dans la perspective d'une promotion, ...).

↳ Les perspectives d'évolution professionnelle s'apprécient de manière exploratoire.

En prenant acte des souhaits de l'agent et des motifs de sa demande, il s'agit, le cas échéant, de l'orienter, de le conseiller. C'est l'occasion également d'évoquer les modalités de promotion envisageables et les pistes à suivre dans cet objectif.

Les autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent

Cette rubrique concerne tous les points évoqués au cours de l'entretien autres que ceux énoncés ci-dessus tant à l'initiative de l'évaluateur que de l'agent.

L'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent

L'appréciation de la valeur professionnelle comprend les rubriques suivantes :

- ◆ *Connaissances professionnelles* : Connaissances générales nécessaires à l'emploi et l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions. Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions,... La capacité à actualiser, à étendre et à perfectionner ses connaissances est en outre appréciée.
- ◆ *Compétences personnelles* : Elles s'expriment directement dans l'exercice de la fonction. A ce titre, sont notamment appréciés la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, mais également la qualité des relations avec les collègues et les usagers, l'aptitude à l'encadrement, le sens des responsabilités, les capacités d'organisation,....
- ◆ *Implication professionnelle* : Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication ;
- ◆ *Sens du service public* : Appréciation de la conscience professionnelle, du sens du service public (neutralité, équité,...) et du respect de l'utilisateur et du souci de l'image de l'administration.

L'appréciation de la valeur professionnelle (critères supplémentaires pour les agents encadrants (agents A ou B))

- ◆ *Capacité à organiser et à animer une équipe* : Capacité de l'encadrant à organiser les activités de son service, à faire évoluer son équipe et à valoriser les aptitudes et compétences de ses collaborateurs.
- ◆ *Capacité à définir et évaluer des objectifs* : Capacité à fixer des priorités dans les activités du service, en tenant compte des orientations générales qui incombent à l'encadrant tout autant que des contraintes inhérentes à l'activité, aux moyens et au mode de fonctionnement du service.

L'appréciation de la valeur professionnelle : le tableau synoptique

Chaque critère de la valeur professionnelle est décliné en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent comme indiqué ci-après :

| | |
|---------------|---|
| Insuffisant : | Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant. ⁽¹⁾ |
| 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. |

⁽¹⁾ L'attribution de cette cotation à un agent de catégorie B ou C est incompatible avec l'inscription de l'intéressé sur un tableau d'avancement de grade.

Les nouveaux critères de sélection des agents pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitude et leur incidence sur l'évaluation des agents

Conformément aux nouvelles règles de gestion établies suite à la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté, le tableau synoptique des appréciations des 3 dernières années sera pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle des agents dans les opérations de sélection relatives à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C. Ainsi, les agents attributaires d'une cotation "insuffisant" au titre de l'une au moins de 3 dernières années ne rempliront pas la condition utile consistant à faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, et ne pourront donc pas, de ce fait, être inscrits sur le tableau d'avancement.

S'agissant des listes d'aptitude (C en B et B en A), le tableau synoptique des appréciations des 5 dernières années sera un des éléments pris en compte dans l'aide à la sélection, au moyen d'une transcodification (traduction chiffrée annuelle). Il est rappelé que l'examen du dossier restera prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer dans le corps supérieur (comptes-rendus d'entretien professionnel des 5 dernières années, aptitude à l'exercice des fonctions du corps supérieur, aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique, parcours professionnel, acquis de l'expérience professionnelle...).

L'appréciation de la valeur professionnelle : L'appréciation générale

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

La proposition d'attribution des réductions-majorations d'ancienneté et des valorisations-pénalisations (agents de catégorie A et C)

L'évaluateur porte dans ce cadre pour les agents des catégories A et C sa proposition d'attribution ou non de réduction-majoration d'ancienneté ou de valorisation-pénalisation, mention d'alerte ou d'encouragement (cf. La reconnaissance de la valeur professionnelle, ci-après, page 20).

L'évaluation des agents de catégorie B

Les agents de catégorie B seront obligatoirement attributaires de la valeur "référence" (REF) en 2017.

Le terme « référence » (ou REF) signifie la référence au statut (par référence à l'instauration du cadencement unique d'avancement d'échelon) et non la traduction de la reconnaissance de la valeur professionnelle d'un agent qui effectue normalement son travail et dont la manière de servir n'appelle pas de reproche ou de reconnaissance particuliers.

L'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 retracée.

L'agent doit s'exprimer librement, de manière concrète et motiver ses observations.

Le visa de l'autorité hiérarchique

Cette mission est confiée à un des chefs de pôle de la direction qui vise le compte rendu d'entretien et peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations relatives à la valeur professionnelle de l'agent.

L'agent qui souhaite déposer une demande de révision du compte rendu de l'entretien doit préalablement saisir l'autorité hiérarchique.

La notification des réductions majorations d'ancienneté, valorisation-pénalisation, mention d'alerte ou d'encouragement ou, pour les agents de catégorie B, de la "référence" (valeur REF)

Ce cadre est destiné à la notification par l'évaluateur et par délégation du directeur, après visa de l'autorité hiérarchique, de l'attribution ou non d'une réduction-majoration d'ancienneté ou d'une valorisation-pénalisation, mention d'alerte ou d'encouragement (, ou de la « référence » (REF obligatoire pour les agents de catégorie B) cf. La reconnaissance de la valeur professionnelle, ci-après, page 20.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel

Le formulaire support de l'entretien professionnel

Le compte rendu est systématique et obligatoire. Il est établi par l'évaluateur qui a conduit l'entretien.

Ce compte rendu est également établi en cas de refus ou d'absence de l'agent.

Le formulaire de l'entretien comporte 6 pages dont certaines rubriques sont pré-identifiées.

Les éléments les plus importants de l'entretien sont reportés sur le compte-rendu d'entretien.

Ce document constitue le fil conducteur de l'ensemble de la procédure d'entretien professionnel.

Il ne doit pas être rempli définitivement avant que l'entretien n'ait eu lieu. Enfin, il doit être validé par l'évaluateur puis par l'agent.

Un modèle du formulaire en vigueur en 2017 figure ci-après.



DIRECTION GENERALE DES FINANCES PUBLIQUES
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
BUREAUX RH-1C-2A

Année d'évaluation :

Gestion :

COMPTE-RENDU ANNUEL D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Situation de l'agent

Nom de famille : Prénom :
 Nom d'usage : Identifiant :
 Date de naissance : Échelon : Rang :
 Grade : Service(s) d'affectation (s) :
 Direction d'affectation :

Informations complémentaires

DKM ou liste d'évaluation: Nombre de jours de présence : Mode d'évaluation :

Tenue de l'entretien professionnel

Date de l'entretien professionnel : Si l'entretien n'a pas eu lieu, motif :

Historique des réductions – majorations d'ancienneté

| Année | Réduction ou majoration obtenue (1) Valorisation ou pénalisation obtenue (2) | Année | Réduction ou majoration obtenue (1) Valorisation ou pénalisation obtenue (2) |
|----------------------|---|----------------------|---|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Fonctions exercées

950 caractères maximum

(1) : utilisable uniquement en échelon variable ; (2) : échelon terminal.

Nom : Prénom : Identifiant :

Thèmes abordés au cours de l'entretien professionnel :

Résultats professionnels obtenus au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service :

950 caractères maximum

Objectifs assignés pour l'année à venir et perspectives d'amélioration des résultats professionnels compte tenu le cas échéant des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service :

900 caractères maximum

Acquis de l'expérience professionnelle :

500 caractères maximum

Besoins de formation :

Formations suivies :

300 caractères maximum

Formations à envisager :

300 caractères maximum

Perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité :

Carrière :

300 caractères maximum

Mobilité :

300 caractères maximum

Nom : Prénom : Identifiant :

Autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent :

Evaluateur : *350 caractères maximum*

Agent : *350 caractères maximum*

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 : | | | | | |

Appréciation générale :

1250 caractères maximum

Proposition d'attribution de réductions – majorations d'ancienneté ou de valorisation-pénalisation (échelons terminaux)

| Cadence d'avancement pour accéder à l'échelon supérieur ou Valorisation, référence ou pénalisation pour les échelons terminaux | Accélération ⁽¹⁾ Valorisation ⁽²⁾ | Cadence moyenne ⁽¹⁾ Référence ⁽³⁾ | Ralentissement ⁽¹⁾ Pénalisation ⁽²⁾ |
|--|--|--|--|
| | 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> VAL1 VAL2 | <input type="checkbox"/> | 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> PEN1 PEN2 |
| Mention d'alerte ⁽⁴⁾ : <input type="checkbox"/> | Mention d'encouragement ⁽⁴⁾ : <input type="checkbox"/> | | |

(1) agents des catégories A et C hors échelons terminaux ; (2) Agents des catégories A et C échelons terminaux ; (3) Agents des catégories A et C échelons terminaux ; agents de catégorie B tous échelons (**obligatoire**) ; (4) agents des catégories A et C

Signature de l'évaluateur

Nom : Qualité :

Date :

Date de communication du compte – rendu à l'agent :

| | | |
|-------|----------|---------------|
| Nom : | Prénom : | Identifiant : |
|-------|----------|---------------|

Expression de l'agent :

3000 caractères maximum

(Date, Nom, prénom et signature)

| | |
|---|--|
| Date de retour du compte –rendu à l'évaluateur pour transmission à l'autorité hiérarchique : | <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> |
|---|--|

Visa de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur :

Observation :

500 caractères maximum

| | | |
|--------|-----------|---|
| Nom : | Qualité : | |
| Date : | | <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text" value="(signature)"/> |

| | |
|---|--|
| Date de retour du compte –rendu à l'évaluateur pour transmission à l'agent : | <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> |
|---|--|

Nom : Prénom : Identifiant :

NOTIFICATION

Agents des catégories A et C situés dans un échelon à durée variable ou fixe

| | Accélération | Cadence moyenne | Ralentissement |
|--|---|---------------------------|---|
| Cadence d'avancement pour accéder à l'échelon supérieur | 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> |
| Mention d'alerte : | <input type="checkbox"/> | Mention d'encouragement : | <input type="checkbox"/> |

Agents des catégories A et C situés à l'échelon terminal de leur grade Agents de catégorie B (tous échelons)

| | Valorisation ⁽¹⁾ | Référence ⁽²⁾ | Pénalisation ⁽¹⁾ |
|--------------------------------------|---|--|---|
| Valorisation Pénalisation | VAL1 <input type="checkbox"/> VAL2 <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | PEN1 <input type="checkbox"/> PEN2 <input type="checkbox"/> |
| Mention d'alerte ⁽¹⁾ : | <input type="checkbox"/> | Mention d'encouragement ⁽¹⁾ : | <input type="checkbox"/> |

(1) agents des catégories A et C échelons terminaux ; (2) agents des catégories A et C échelons terminaux ; agents de catégorie B tous échelons (**obligatoire**)

Signature du Chef de service par délégation du directeur

Nom :
Qualité :
Date :

(signature)

Date de notification à l'agent :

Signature de l'agent

Nom :
Date :

(signature)

La signature atteste que l'agent a pris connaissance du compte rendu mais ne vaut pas approbation. L'agent dispose d'un délai de 15 jours pour exercer un recours hiérarchique auprès de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur. La décision de l'autorité hiérarchique doit intervenir dans le délai de 15 jours. L'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la réponse de l'autorité hiérarchique pour saisir la CAP.

Nom : _____ Prénom : _____ Identifiant : _____

Recours hiérarchique sur le compte rendu d'entretien professionnel (le cas échéant)

Date du recours auprès de l'autorité hiérarchique : _____

Réponse de l'autorité hiérarchique :

| Cadence d'avancement pour accéder à l'échelon supérieur ou Valorisation, référence ou pénalisation pour les échelons terminaux | Accélération ⁽¹⁾ Valorisation ⁽²⁾ | Cadence moyenne ⁽¹⁾ Référence ⁽³⁾ | Ralentissement ⁽¹⁾ Pénalisation ⁽²⁾ |
|--|--|--|--|
| | 1 mois <input type="checkbox"/> 2 mois <input type="checkbox"/> VAL1 VAL2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Mention d'alerte ⁽⁴⁾ : Mention d'encouragement ⁽⁴⁾ :

(1) agents des catégories A et C hors échelons terminaux ; (2) Agents des catégories A et C échelons terminaux ; (3) Agents des catégories A et C échelons terminaux ; agents de catégorie B tous échelons (**obligatoire**) ; (4) agents des catégories A et C

Notification de la réponse de l'autorité hiérarchique :

Observation :

925 caractères maximum

Nom : _____
 Qualité : _____
 Date : _____

(signature)

Signature de l'agent :

Nom : _____
 Date : _____

(signature)

Résultat du recours après CAPL (ou CAPN)

| | |
|--|--|
| Date de la CAPL : _____ | Date de la CAPN : _____ |
| Incidence sur l'appréciation | |
| Modification : <input type="checkbox"/> Maintien : <input type="checkbox"/> ⁽²⁾ | Modification : <input type="checkbox"/> Maintien : <input type="checkbox"/> ⁽²⁾ |
| Incidence sur la réduction-majoration d'ancienneté (ou de la valorisation-pénalisation) : | |
| Modification : <input type="checkbox"/> Maintien : <input type="checkbox"/> ⁽²⁾ | Modification : <input type="checkbox"/> Maintien : <input type="checkbox"/> ⁽²⁾ |
| RM/VP après CAPL : _____ | RM/VP après CAPN : _____ |

(2) Cocher la case correspondante.

La reconnaissance de la valeur professionnelle des agents des catégories A et C

RAPPEL pour les agents de catégorie B

La valeur "Référence" (REF) sera attribuée obligatoirement en 2017 à l'ensemble des agents de catégorie B, quelle que soit leur valeur professionnelle et l'échelon détenu.

La valeur REF devra être attribuée manuellement par les SHD évaluateurs, dans l'application EDEN-RH, aux agents de catégorie B et sera exclusive de tout indicateur de la valeur professionnelle (mention d'alerte MA ou mention d'encouragement ME, valorisation Val1 ou Val2, pénalisation Pen1 ou Pen2).

Principes et évolution juridique

Conformément à l'article 7 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, l'évaluateur peut attribuer aux agents, au vu de leur valeur professionnelle, des réductions ou des majorations d'ancienneté par rapport à l'ancienneté moyenne pour accéder à l'échelon supérieur.

Toutefois, il est rappelé que l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifié par l'article 148 de la loi de finances pour 2016 instaure, dans la Fonction Publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Dans les décrets relatifs à l'organisation des carrières, la durée moyenne du temps passé dans l'échelon est remplacée par la durée du temps passé dans l'échelon.

L'instauration d'une durée fixe entraîne de fait, pour l'ensemble des fonctionnaires des catégories A, B et C, la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté dans le cadre de l'entretien professionnel. Toutefois, cette suppression se fera progressivement, dans les conditions suivantes :

- suppression de l'attribution des réductions - majorations d'ancienneté aux agents de catégorie B lors de l'entretien professionnel 2017 (portant sur la gestion 2016) ;
- suppression de l'attribution des réductions - majorations d'ancienneté aux agents des catégories A et C lors de l'entretien professionnel 2018 (portant sur la gestion 2017).

Ainsi, des réductions ou des majorations d'ancienneté, par rapport à l'ancienneté moyenne exigée par le statut du corps pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, peuvent être attribuées en 2017 aux agents des catégories A et C au vu de la valeur professionnelle comme suit :

Il est réparti entre les agents appartenant à un même grade de catégorie A ou un même corps de catégorie C, un ou plusieurs mois de réduction d'ancienneté sur la base de 90 mois pour un effectif de cent agents. Les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade n'entrent pas dans cet effectif.

- Il ne peut être attribué chaque année au même agent plus de trois mois de réduction d'ancienneté.
- la réduction d'ancienneté ne peut être inférieure à un mois.

Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service.

Il ne peut être attribué chaque année au même agent plus de trois mois de majoration d'ancienneté.

La répartition des réductions d'ancienneté (agents de catégorie A et C)

A la DGFIP, la répartition des mois de réductions d'ancienneté (hors échelons terminaux) est la suivante :

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

Ainsi, 70 % des agents (hors échelon terminal) peuvent se voir attribuer une réduction d'ancienneté.

L'attribution des majorations d'ancienneté (agents de catégorie A et C)

Des majorations d'ancienneté peuvent être appliquées aux agents dont la valeur professionnelle est insuffisante. Elles peuvent être de un ou deux mois.

La valorisation-pénalisation des agents des catégories A et C classés dans un échelon terminal

L'appréciation de la valeur professionnelle constitue un élément de référence pour les avancements et les promotions de grade. Il convient donc de pouvoir reconnaître la valeur professionnelle des agents des catégories A et C classés dans un échelon terminal.

La valeur professionnelle des intéressés est appréciée par l'attribution d'une valorisation correspondant aux réductions d'ancienneté.

De même, des pénalisations peuvent être appliquées aux agents dont la valeur professionnelle est insuffisante.

Ces valorisations ou pénalisations n'ont pas d'impact sur l'avancement d'échelon.

Les mentions d'encouragement et d'alerte (agents de catégorie A et C)

La "mention d'encouragement" est utilisée pour reconnaître les efforts accomplis et la valeur professionnelle des agents qui tendrait à se rapprocher de celle des très bons agents et pour lesquels le nombre de mois disponibles ne permet pas de leur attribuer une réduction d'ancienneté.

La mention d'alerte constitue un avertissement fort donné à l'agent et doit être utilisée avec circonspection dès lors qu'elle donne clairement une indication négative sur la manière de servir de l'agent. Elle figure dans son dossier et est notamment un élément d'appréciation pour les promotions de grade.

Ces mentions ne sont pas contingentées et ne sont pas une étape obligatoire avant l'application des réductions ou des majorations d'ancienneté (valorisation ou pénalisation pour les agents classés dans un échelon terminal).

Les paliers des réductions-majorations d'ancienneté et des valorisations-pénalisations pour les agents des catégories A et C

| Echelon à durée variable ou fixe | Echelon terminal des grades | Echelon à durée variable ou fixe | Echelon terminal des grades |
|---|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Réduction d'ancienneté | Valorisation | Majoration d'ancienneté | Pénalisation |
| - 2 mois | VAL2 | + 2 mois | PEN2 |
| - 1 mois | VAL1 | + 1 mois | PEN1 |
| 0 mois (cadence moyenne - CM) | / (référence - REF) | 0 mois (cadence moyenne - CM) | / (référence - REF) |
| Mention d'encouragement (ME) | | Mention d'alerte (MA) | |

La procédure de l'entretien professionnel

Préparation, programmation et déroulement de l'entretien professionnel

Les modalités de préparation, de programmation et de déroulement de l'entretien professionnel sont précisées supra (cf. "L'entretien professionnel", page 4).

La remise du compte rendu d'entretien

Le compte rendu de l'entretien professionnel est communiqué à l'agent au maximum dans les 8 jours qui suivent l'entretien.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours maximum à compter de la date de remise du document :

- pour en prendre connaissance, le compléter de ses observations et signer le document ;
- et le transmettre, par la voie hiérarchique, à l'autorité hiérarchique étant précisé que la signature du compte rendu ne vaut pas approbation.

Le visa par l'autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique :

- vise le compte rendu qu'elle peut compléter d'observations ;
- le notifie, par la voie hiérarchique, à l'agent.

Notification d'attribution des réductions-majorations d'ancienneté, valorisation-pénalisation (échelons terminaux), mentions d'encouragement ou d'alerte, ou de la référence

Après visa de l'autorité hiérarchique, le chef de service notifie à l'agent, par délégation du directeur, l'attribution ou non d'une réduction-majoration d'ancienneté, d'une valorisation-pénalisation pour les échelons terminaux (agents de catégorie A ou C) ou de la référence (REF obligatoire pour les agents de catégorie B).

Le compte rendu et la notification sont transmis à l'agent qui dispose :

- d'un nouveau délai de 8 jours pour le signer afin d'attester qu'il en a pris connaissance ;
- d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification d'attribution ou non d'une réduction-majoration d'ancienneté, d'une valorisation-pénalisation, ou d'une mention d'alerte ou d'encouragement pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique.

Rappel : les agents de catégorie B (contrôleurs et géomètres-cadastreurs des finances publiques) ne pourront pas être attributaires de réduction-majoration d'ancienneté, ou de valorisation-pénalisation, ou de mention d'encouragement ou d'alerte au titre de l'entretien professionnel 2017 (portant sur l'activité 2016). Ils seront obligatoirement attributaires de la référence (valeur REF).

Synthèse de la procédure

Les différentes étapes de la procédure sont résumées ci-après :

Le service RH de la direction :

- ouvre la campagne au niveau local ;
- fixe la date limite des entretiens dans le respect du calendrier national ;
- procède aux réunions de cadrage avec les SHD.



L'évaluateur :

- saisit, après les réunions de cadrage, ses propositions relatives aux RM/VP/REF dans EDEN-RH ;
- programme les entretiens.

8 jours ↓ minimum

L'évaluateur :

- procède à l'entretien avec l'agent ;
- saisit le CREP dans EDEN-RH ;
- et le transmet, via l'application EDEN-RH, à l'agent.

8 jours ↓ maximum

L'agent :

- reçoit un courriel l'informant que le CREP est disponible dans EDEN-RH ;
- prend connaissance du CREP ;
- le complète et le signe (signature dématérialisée) ;
- le transmet, via EDEN-RH, à l'autorité hiérarchique pour visa.

15 jours ↓ maximum ⁽¹⁾

Visa de l'autorité hiérarchique



L'évaluateur :

- transmet à l'agent le CREP visé par l'autorité hiérarchique
- notifie l'attribution définitive des R/M – V/P - REF à l'agent.



L'agent reçoit un courriel l'informant que le CREP est disponible dans EDEN-RH.

8 jours ↓ maximum ⁽¹⁾

L'agent :

- prend connaissance du CREP visé par l'autorité hiérarchique et de la notification des R/M – V/P - REF ;
- signe le CREP dans EDEN-RH



L'agent ne conteste pas le CREP ni les RM/VP

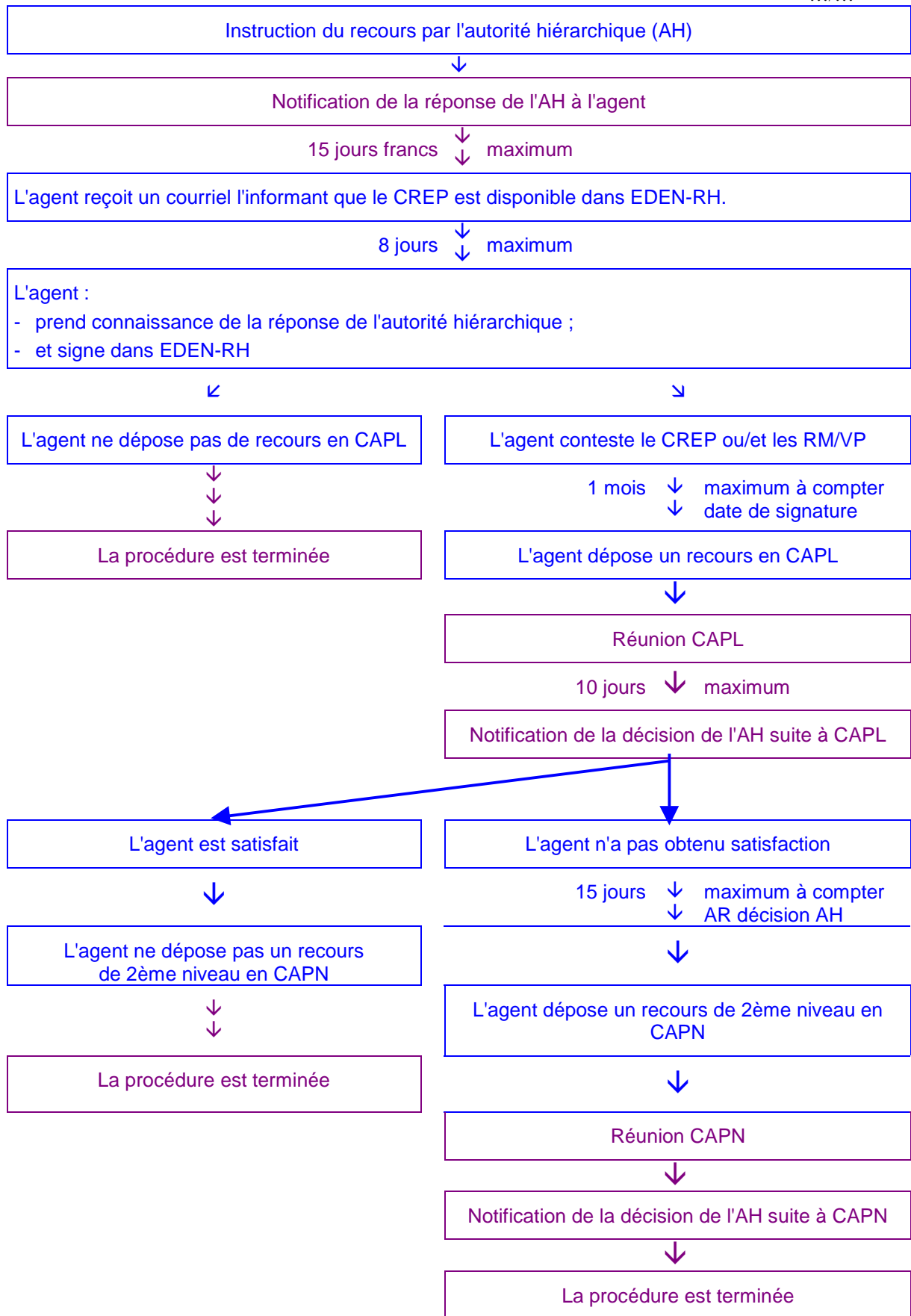
L'agent conteste le CREP ou/et les RM/VP



15 jours francs ↓ maximum à compter
↓ date de signature

La procédure est terminée

Recours auprès de l'autorité hiérarchique



(1) : Le défaut de signature dans les délais équivaut à un refus de signature et la procédure passe à l'étape suivante.

La dématérialisation du compte rendu de l'entretien professionnel

Qu'est-ce qu'un document dématérialisé ?

C'est un document utilisant les technologies de l'Intranet et limitant au maximum l'usage du support papier.

C'est donc une image informatique du document qui est accessible, par le biais de l'Intranet, aux seules personnes habilitées (agent évalué et son évaluateur). Le compte-rendu d'entretien professionnel dématérialisé est disponible de façon permanente, pour les personnes concernées et habilitées, en fonction des différentes phases de la campagne d'entretien professionnel. La dématérialisation s'accompagne bien entendu de procédures d'accès personnalisées et sécurisées.

Pourquoi la dématérialisation ? Quelles implications ?

- **Moderniser la procédure d'entretien professionnel**

La saisie du contenu de l'entretien est informatisée : les appréciations, les réductions-majorations d'ancienneté ou valorisations-pénalisations, ou la mention d'alerte ou d'encouragement, ou la valeur REF attribuées par les évaluateurs, les remarques éventuelles de l'agent ainsi que le visa de l'autorité hiérarchique.

- **Permettre la consultation du compte-rendu d'entretien à chaque étape de la procédure**

Dès que la campagne d'entretien est effectivement engagée, l'agent peut avoir accès au contenu de son compte rendu. Chaque étape fait l'objet d'une validation au moyen d'une signature informatique (procédure fondée sur l'usage de codes utilisateurs individuels et de mots de passe cryptés, gérés par les acteurs eux-mêmes, qui présente des garanties suffisantes de sécurité) qui rend ensuite le contenu non modifiable, ni par l'évaluateur, ni par l'agent évalué.

L'agent dispose, depuis son poste de travail, d'un accès permanent pour consulter le compte-rendu d'entretien.

- **Améliorer le circuit des informations entre les intervenants**

Au cours des phases successives de la campagne, le même support informatique est accessible par les intervenants au fur et à mesure de l'avancement de la procédure.

Lorsque les agents sont mutés, le compte-rendu d'entretien dématérialisé reste consultable. Il n'y a plus de transmission physique des documents.

Quelles sont les garanties offertes ?

Ce nouveau dispositif s'accompagne naturellement de la mise en place de modalités propres à assurer la confidentialité, l'irréversibilité et la sécurité des informations individuelles.

- **La confidentialité**

Chaque acteur, en sa qualité d'évaluateur et/ou d'agent évalué, dispose d'une identification personnelle, son adresse courriel, à laquelle est associé un mot de passe, qu'il gère par lui-même. Ce mot de passe est modifiable au gré de l'agent : l'information n'est accessible que par les intéressés directs (évaluateur et agent évalué).

- **La validation**

Le dispositif est fondé sur une succession d'opérations faisant intervenir tour à tour évaluateur, agent évalué et autorité hiérarchique. En effet, chaque évaluateur est en mesure de faire évoluer ses appréciations jusqu'au moment où l'agent en prend connaissance par une signature informatique. Cet acte est enregistré avec mention de la date.

Il en est de même des commentaires, remarques ou suggestions émis par l'agent évalué dès lors qu'il a validé sa saisie.

- **La sécurité**

Au même titre que les autres actes de gestion informatisés, le dispositif d'entretien professionnel dématérialisé bénéficie des sécurités informatiques traditionnelles.

Les étapes de la procédure dématérialisée

La campagne d'entretien comporte les principales phases suivantes :

- ◆ les évaluateurs reçoivent le compte rendu d'entretien dématérialisé à compléter, pour chaque agent à évaluer ;
- ◆ l'entretien individuel a lieu ;
- ◆ le compte rendu de cet entretien est saisi dans le document dématérialisé ;
- ◆ lorsque les données saisies sont réputées définitives, l'évaluateur les valide par sa signature électronique ;
- ◆ l'agent prend connaissance du compte rendu et de la proposition de réduction-majoration d'ancienneté (ou de valorisation-pénalisation, ou, pour les agents de catégorie B, de la « référence »). Il a la possibilité de formuler, à cette étape de la procédure, et sur le seul compte rendu, les observations qu'il juge utiles, avant validation/signature de sa part ;
- ◆ l'agent transmet, par la voie hiérarchique et via l'application, le compte rendu à l'autorité hiérarchique ;
- ◆ l'autorité hiérarchique transmet le compte rendu, annoté de ses éventuelles observations, à l'évaluateur ;
- ◆ le GRH valide les dotations de réductions d'ancienneté (DKM) ;
- ◆ l'agent reçoit la notification d'attribution de réduction-majoration d'ancienneté (ou valorisation-pénalisation ou, pour les agents de catégorie B, de la « référence ») ;
- ◆ il en prend connaissance et la signe (ce qui ne veut pas dire qu'il en accepte les termes).

Chacune de ces étapes est suivie par le système informatique qui authentifie l'auteur et retrace la date d'intervention de chacun.

Les recours contre le compte rendu d'entretien professionnel

Les compétences des CAP locales et des CAP nationales

Les CAP locales ont des compétences préparatoires en matière d'examen de recours.

La CAPL compétente est celle de la direction d'évaluation de l'agent.

Si l'agent n'obtient pas satisfaction suite à l'avis émis par la CAPL, il peut saisir la CAP nationale (recours de 2ème niveau). Cette saisine de la CAPN n'est pas automatique, elle nécessite une demande expresse de l'agent.

Les éléments soumis à l'appel

Le recours porte sur le compte rendu d'entretien professionnel et/ou sur les éléments relatifs à la valeur professionnelle et/ou sur l'attribution de la réduction-majoration d'ancienneté (ou de la valorisation-pénalisation).

L'attribution de la référence (valeur REF dans EDEN-RH) aux agents de catégorie B ne peut pas faire l'objet d'un recours dans la mesure où cette attribution est obligatoire (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) et déconnectée de la notion de valeur professionnelle (**REF signifie référence au statut** pour l'application du cadencement unique d'avancement d'échelon).


Les objectifs de l'année à venir n'entrent pas dans le champ des éléments d'appel de la requête de l'année en cours dès lors qu'ils ne concourent pas à la procédure d'évaluation de l'année de gestion N-1.

La procédure : le recours hiérarchique préalable

Un recours hiérarchique doit systématiquement être formé avant toute saisine de la CAP dans les 15 jours francs à compter de la date de la notification d'attribution ou non de réduction-majoration d'ancienneté (ou de valorisation-pénalisation) par l'évaluateur.

- **Le respect de ce recours auprès de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur est impératif et son absence rend le recours devant la CAP irrecevable.**
- **Le recours doit être écrit (sur papier libre), dûment motivé et indiquer très précisément tous les éléments contestés et, pour chacun d'eux, les motifs précis conduisant à la demande de recours.**
- Le recours hiérarchique avant tout recours en CAPL/CAPN étant obligatoire, **seuls les éléments contestés dans le cadre du recours hiérarchique peuvent faire l'objet d'un éventuel recours en CAPL/CAPN1.**
- **Le recours est adressé par l'agent, via le chef de service, à l'autorité hiérarchique.**

L'autorité hiérarchique doit en accuser réception par écrit et notifier sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande.

 **L'agent dispose de 8 jours pour accuser réception de la réponse de l'autorité hiérarchique (signature dans EDEN-RH).**

La procédure : le recours devant la CAPL

Le délai de recours est d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique à l'agent.

La procédure de demande de recours est engagée au vu d'une requête de l'agent, adressée par la voie hiérarchique au président de la CAPL.

La requête doit être dûment motivée et indiquer très précisément tous les éléments contestés et, pour chacun d'eux, les motifs précis conduisant à la demande de révision.

Pour faciliter la gestion des appels tant au plan local que national, le recours est formalisé sur l'imprimé 100.

La procédure : le recours devant la CAPN (2ème niveau)

Si l'agent n'obtient pas satisfaction suite à l'avis émis par la CAPL, il dispose d'un délai de 15 jours pour déposer un recours de 2^{ème} niveau à compter de la notification de la décision consécutive à la CAPL.

Ce délai de recours est un délai pratique, recommandé en gestion. Le délai juridique opposable légalement aux agents est de 2 mois à compter de la remise de la notification.

La demande est établie sur papier libre.

La procédure : le recours devant la CAPN (1er niveau)

Ce mode de recours concerne les agents dont le grade n'est pas représenté en CAPL ainsi que les agents détachés dans une autre administration ou organisme.