

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2022

La période des entretiens professionnels vient de s'ouvrir.

Tout d'abord, il est important de savoir que participer à cet entretien n'est en rien une obligation.

Vous pouvez parfaitement décliner l'invitation. Cependant, il est tout aussi important d'avoir bien en tête que cette évaluation peut avoir des conséquences sur votre carrière, impactant directement votre avancement sur les tableaux d'avancement ou pour postuler sur la liste d'aptitude.

Vos évaluations sont également scrupuleusement observées lorsque vous postulez sur des postes à profil.

Penser qu'avec la disparition des bonifications, l'évaluation ne présente plus d'intérêt est une grosse erreur.

En effet, le compte rendu d'entretien reflète l'activité d'une année (et on peut dire que ces deux dernières années ont été suffisamment chaotiques pour que le compte rendu soit exhaustif !).

De plus, tous les mots utilisés ont un sens (et très souvent un double sens !) et une signification. Aucun n'est là par hasard...



Cela vaut pour toutes les rubriques et pas seulement pour l'appréciation générale ! Ainsi certains évaluateurs profitent de la rubrique "objectifs" pour y insérer des critiques de l'activité de l'agent qui n'ont pas leur place dans cette partie.

Si vous êtes confrontés à cela, faites enlever toute remarque ou propos qui n'a rien à y faire !

Le tableau synoptique est devenu primordial, fondamental !

En effet, ceux qui sont en position de bénéficier du tableau d'avancement ou qui postulent à la liste d'aptitude et dont le tableau synoptique est insuffisant (on ne parle pas de tableau mauvais !) n'auront ni l'un ni l'autre. De même pour tous les recrutements « au choix ».

Un tableau d'avancement, une liste d'aptitude, cela ne se prépare pas l'année où on postule mais bien en amont !

En ce qui concerne la liste d'aptitude, le mérite, l'aptitude au grade postulé, le parcours et/ou le niveau d'expertise doivent être mis en avant.

Des valeurs bien subjectives, qu'un seul mot peut mettre à mal.

Un mérite est plus facilement reconnaissable et valorisable par la direction locale si les bons mots sont aux bons endroits !

Pour le tableau d'avancement, l'un des critères est celui-ci :

2-justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel des 3 dernières années N-1 à N-3. Les cotations sont prises en compte comme suit : « moyen » : 1 point ; « bon » : 2 points ; « très bon » : 3 points ; « excellent » : 4 points.

C'est désormais principalement le cumul de vos tableaux synoptiques (chaque croix étant convertie en points) des 5 dernières années (pour la liste d'aptitude) et des 3 dernières années (pour les tableaux d'avancement) qui contribue à être ou ne pas être sur un tableau d'avancement ou sur une liste d'aptitude !

Avoir un tableau correct ne suffit plus, il faudra désormais avoir 30 points minimum !

Un entretien d'évaluation, ça se prépare avant !

Alors n'hésitez pas à saisir la section **FO-DGFIP pour vous conseiller**

avant, pendant et après l'entretien !!!



Une évaluation non signée par l'agent peut encore être modifiée par l'évaluateur.

