



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

INSTRUCTION

SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

des agents des catégories
A (inspecteurs et inspecteurs divisionnaires à
titre personnel), B et C

4 JANVIER 2018

SOMMAIRE

PARTIE I CADRE RÉGLEMENTAIRE

		Page
CHAPITRE I	TEXTES EN VIGUEUR	13
I	LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES	13
II	DISPOSITIONS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES	13
III	EVOLUTION JURIDIQUE	14
IV	STATUT PARTICULIER DES ADMINISTRATEURS DES FINANCES PUBLIQUES	15
V	FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	15
CHAPITRE II	CARACTÉRISTIQUES ET PORTÉE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	16
I	FRÉQUENCE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	16
II	CADRAGE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	16

		Page
III	L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT D'ÉCHELON	17
IV	L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION DE GRADE	17
41	L'entretien professionnel et l'avancement de grade (tableau d'avancement)	17
42	L'entretien professionnel et la promotion de corps (liste d'aptitude)	18
CHAPITRE III	POPULATION CONCERNÉE	19
I	AGENTS CONCERNÉS	19
11	Principes	19
12	Liste d'évaluation	19
13	Conditions requises pour être évalué	20
14	Cas particuliers	22
141	Agents absents au 31 décembre de l'année précédente (N-1) et n'ayant pas accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1	22
142	Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N-1 ou N	23
143	Agents affectés à l'"Equipe de renfort" (EDR)	23
144	Autres situations	23
145	Absence d'entretien	23
II	AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS SYNDICALES	23
21	Permanents syndicaux nationaux et locaux	23
22	"Quasi-permanents" syndicaux	24
III	AGENTS EN FONCTION HORS RÉSEAU	25
31	Agents détachés ou mis à la disposition d'administrations ou d'organismes divers ou agents en position normale d'activité (PNA)	25
32	Personnels des services sociaux	25
33	Agents en fonctions dans les services centraux et assimilés	25
34	Autres agents	26
IV	AGENTS D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ORGANISMES MIS À DISPOSITION DE LA DGFIP OU DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA DGFIP	26
41	Agents d'autres administrations ou organismes mis à disposition de la DGFIP ou PNA entrants	26
42	Agents d'autres administrations ou organismes détachés auprès de la DGFIP	26
V	AGENTS CONTRACTUELS A LA DGFIP	26

CHAPITRE IV	RÈGLES DE COMPÉTENCE	27
I	DIRECTION COMPÉTENTE	27
11	Principes	27
12	Cas particuliers	27
II	LES ACTEURS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	27
21	Le directeur général des finances publiques	27
22	Les directeurs	28
221	La désignation des chefs de service évaluateurs	28
222	La désignation de l'(des) autorité(s) hiérarchique(s)	28
223	La gestion de la campagne de l'entretien professionnel	28
23	L'autorité hiérarchique	29
231	Définition et rôle de l'autorité hiérarchique	29
232	Désignation de l'autorité hiérarchique	29
24	Les chefs de service évaluateurs (supérieurs hiérarchiques directs)	30
241	Définition	30
242	Désignation du chef de service-évaluateur (supérieur hiérarchique direct)	30
2421	Principe	30
2422	Cas particuliers	30
243	Rôle du chef de service-évaluateur	31
25	L'agent d'encadrement	31
251	Définition	31
252	Le rôle de l'agent d'encadrement	31
III	RÉCAPITULATIF	32
31	Tableau synthétique relatif à la détermination des Autorités hiérarchiques, chefs de service évaluateurs et des agents d'encadrement	32
32	Tableau synthétique des règles de compétence au regard de l'entretien professionnel au titre d'une année	33

PARTIE II

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

	Page
CHAPITRE I	OBJECTIFS ET FINALITÉS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
I	OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN 38
II	FINALITÉS DE L'ENTRETIEN 39
CHAPITRE II	LE CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
I	FONCTIONS EXERCÉES 40
II	RÉSULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS AU REGARD DES OBJECTIFS ASSIGNÉS ET DES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE 40
III	FIXATION DES OBJECTIFS 40
IV	ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE 41
V	BESOINS DE FORMATION 41
51	Formations suivies 41
52	Formations à envisager 41
VI	PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EN TERMES DE CARRIÈRE ET DE MOBILITÉ 42
61	Avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement : agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'échelon terminal de leur grade et n'ayant pas accédé à ce grade par avancement de grade ou promotion interne. 43
62	Avis sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur (promotion par liste d'aptitude) 45
VII	AUTRES POINTS ABORDÉS À L'INITIATIVE DE L'ÉVALUATEUR OU DE L'AGENT 45
VIII	APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE 46
81	Le tableau synoptique 46
82	L'appréciation générale 48
IX	EXPRESSION DE L'AGENT 48
X	VISA DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE 48
XI	NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE 49

		Page
XII	FORMULAIRE DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	49
CHAPITRE III	LES MODALITÉS DE FIXATION DES OBJECTIFS	56
I	CADRE GÉNÉRAL	56
II	FIXATION DES OBJECTIFS	56
III	LA NATURE DES OBJECTIFS	57
IV	LA MÉTHODE	57
V	LA FORMULATION DES OBJECTIFS	57
CHAPITRE IV	LA PROCÉDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	59
I	CALENDRIER DES OPÉRATIONS	
II	DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS	59
21	La programmation de l'entretien	59
22	La préparation de l'entretien	60
221	La préparation de l'entretien par l'évaluateur	60
222	La préparation de l'entretien par l'agent	61
23	Le déroulement de l'entretien	61
24	Le compte rendu d'entretien	62
241	Le formulaire du compte rendu	62
242	Modalités d'établissement du compte rendu en cas de refus ou d'absence de l'agent	63
2421	Agents ayant refusé l'entretien	63
2422	Agents absents à la date des entretiens et ayant accompli au moins 180 jours d'activité en N-1	63

		Page
2423	Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N-1 ou N	63
25	La remise du compte rendu d'entretien	64
26	Visa du compte rendu par l'autorité hiérarchique et transmission à l'agent	64
27	Notification du compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique	64
III	SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE	65
CHAPITRE V	LA DÉMATÉRIALISATION DES DOCUMENTS	66
I	DOCUMENTS CONCERNÉS	66
II	LES AVANTAGES DE LA DÉMATÉRIALISATION	66
III	LES GARANTIES OFFERTES	67
31	La confidentialité	67
32	La validation	67
33	La sécurité	67
IV	LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DÉMATÉRIALISÉE	67

PARTIE III

LES TRAVAUX DES DIRECTIONS

		page
CHAPITRE I	TRAVAUX PRÉPARATOIRES INCOMBANT AUX DIRECTIONS	70
I	RECENSEMENT DES AGENTS ET MISE À JOUR DES INFORMATIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN	71
11	Définition de la population affectée dans la direction au 1 ^{er} janvier de l'année de l'entretien	72
12	Répartition des agents à évaluer par évaluateur	72
13	Visualisation et ajustement de la sélection des agents à évaluer	72
14	Situations particulières	72
II	SUIVI DE LA PROCÉDURE	74
III	CALENDRIER DES OPÉRATIONS	74
31	Calendrier général de la campagne d'entretien	74
32	Etapes calendaires dans l'application EDEN-RH	74
CHAPITRE II	LE SUIVI DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	75
I	CAS GÉNÉRAL	75
II	OPÉRATIONS DE CONTRÔLE	75
III	SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS ABSENTS À LA DATE DES ENTRETIENS ET DE LA NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE	75
IV	SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS AYANT CESSÉ TEMPORAIREMENT LEURS FONCTIONS (comptes-rendus prospectifs)	76
V	SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS OBTENANT LEUR MUTATION EN COURS D'ANNÉE (fiches préparatoires)	76
VI	CLASSEMENT DES COMPTES RENDUS DANS LE DOSSIER INDIVIDUEL	77

		page
CHAPITRE III	BILAN LOCAL DU DÉROULEMENT ET DES RÉSULTATS DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN	78
I	CALENDRIER ET MODALITÉS DE PRÉSENTATION	78
II	ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU BILAN	78
CHAPITRE IV	LES RECOURS EN RÉVISION	79
I	COMPÉTENCES DES CAP LOCALES	79
II	LES ÉLÉMENTS SOUMIS À L'APPEL	79
III	LA PROCÉDURE	80
31	Le recours hiérarchique préalable	80
32	Le recours devant la CAPL	80
321	Délai de recours	80
322	Forme de la requête	80
33	Le recours de deuxième niveau devant la CAPN	81
331	Délai de recours	81
332	Forme de la requête	81
34	Le recours de premier niveau devant la CAPN	81
IV	SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE	81

ANNEXES

		Page
ANNEXE I	Liste des grades échelons	85
ANNEXE II	Calendrier général d'une campagne d'entretien professionnel	88
ANNEXE III	Fiche préparatoire à l'entretien professionnel	89
ANNEXE IV	Avis de l'agent d'encadrement	90
ANNEXE V	Entretien professionnel : compte rendu spécifique sur la partie prospective	91
ANNEXE VI	Restitutions des données de l'application EDEN-RH	93
ANNEXE VII	Bilan local du déroulement et des résultats de la campagne d'entretien : Tableaux statistiques	94

TEXTES

		Page
Décret	n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat	95



Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat institue un entretien professionnel pour les fonctionnaires et supprime le dispositif de notation.

Par ailleurs, l'article 57 de la loi n° 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, **un cadencement unique d'avancement d'échelon**. L'avancement d'échelon n'est plus fonction de la valeur professionnelle. Il est uniquement fonction de l'ancienneté. 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 (à partir de 2017 pour les agents de catégorie B et à partir de 2018 pour les agents des catégories A et C).

La présente instruction fixe les modalités applicables à l'entretien professionnel des agents de catégories A (inspecteurs et inspecteurs divisionnaires à titre personnel), B et C de la DGFIP.

Elle se substitue, à compter de l'entretien professionnel 2018 (gestion 2017) à l'instruction sur l'entretien professionnel des agents des catégories A (inspecteurs et inspecteurs divisionnaires à titre personnel), B et C du 5 janvier 2017.

Application dédiée à
l'entretien professionnel :



Environnement Dématérialisé
des Entretiens-RH

Les nouvelles mesures ainsi que les modifications et précisions importantes apportées par rapport à la version précédente du 5 janvier 2017 sont signalées par un trait en marge

PARTIE I



CADRE RÉGLEMENTAIRE

CHAPITRE I

TEXTES EN VIGUEUR

La mise en œuvre de l'entretien professionnel des agents de la DGFIP s'appuie sur la réglementation suivante :

- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (article 55) ;
- décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions modifié par les décrets n° 2007-1542 du 26 octobre 2007 et 2008-568 du 17 juin 2008 ;
- décret n°-2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- l'arrêté du 20 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires des ministères économique et financier ;
- circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle.

I. LE STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées (*article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires*).

Par dérogation à l'article 17 du titre Ier du statut général, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct (*article 55 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*).

II. DISPOSITIONS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES

Conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat :

- l'agent bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Cet entretien est conduit par le chef de service (*article 2*) ;
- l'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien (*article 6*).
- les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (*article 6*).

III. EVOLUTION JURIDIQUE

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, un cadencement unique d'avancement d'échelon. L'avancement d'échelon n'est plus fonction de la valeur professionnelle. Il est uniquement fonction de l'ancienneté

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.

Cette suppression prend effet en deux temps :

- suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté aux agents de catégorie B à compter 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 à compter de l'entretien professionnel 2018 (portant sur la gestion 2017).

En conséquence, l'entretien professionnel 2018, portant sur la gestion 2017, est organisé, pour toutes les catégories d'agents, sans attribution possible de réductions-majorations d'ancienneté.

L'attribution des valorisations-pénalisations (agents situés à l'échelon terminal de leur grade), de la mention d'encouragement et de la mention d'alerte est également supprimée.

Toutefois, l'entretien professionnel est maintenu dans ses composantes habituelles, décrites dans la présente instruction, avec notamment, appréciation des résultats et de la valeur professionnelle.

Par ailleurs, la valeur professionnelle des agents évalués continue à être reconnue au moyen des avancements au choix (avancement de grade par tableau d'avancement, promotion au corps supérieur par liste d'aptitude).

IV. STATUT PARTICULIER DES ADMINISTRATEURS DES FINANCES PUBLIQUES

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des administrateurs des finances publiques, les administrateurs des finances publiques chargés d'une direction ou d'un service à compétence nationale ou spéciale :

- disposent du pouvoir hiérarchique sur les personnels de tous grades placés sous leur autorité ;
- peuvent, en matière de gestion des personnels, dans les domaines relevant de leur compétence, déléguer leur signature à des agents de catégorie A placés sous leur autorité.

V. FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Les fonctionnaires stagiaires sont régis par le *décret n° 94-874 du 7 octobre 1994*.

Ils sont soumis aux dispositions des *lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984* et à celles des décrets pris pour leur application dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière et dans les conditions prévues par le *décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 (article 2)*.

Les stagiaires de l'ENFiP (inspecteurs stagiaires, contrôleurs et techniciens géomètres stagiaires) relèvent pendant la durée de leur stage des règles particulières d'entretien professionnel (cf. partie I, chapitre IV, page 27).

CHAPITRE II

CARACTÉRISTIQUES ET PORTÉE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

I. FRÉQUENCE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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.

II. CADRAGE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ◆ L'entretien professionnel est conduit par le chef de service (supérieur hiérarchique direct).
- ◆ L'entretien professionnel porte sur les points suivants :
 - les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
 - les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
 - la manière de servir du fonctionnaire,
 - les acquis de son expérience professionnelle,
 - le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées,
 - les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions imparties, aux compétences à acquérir, aux formations déjà suivies et à son projet professionnel,
 - ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.
- ◆ L'entretien professionnel donne lieu à un compte rendu. Ce compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, puis visé par l'autorité hiérarchique de l'évaluateur.
- ◆ Ce compte rendu exprime la valeur professionnelle du fonctionnaire et constitue un des éléments pris en compte pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement de grade.

III. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

“L'avancement d'échelon ...est fonction de l'ancienneté ” (*article 57 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015*).

La loi du 29 décembre 2015 a rendu fixe la durée des échelons.

L'instauration d'une durée fixe entraîne de fait la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté dans le cadre de l'entretien professionnel. Cette suppression, qui a concerné dans un premier temps les agents de catégorie B (entretien professionnel 2017 portant sur la gestion 2016), s'applique à toutes les catégories à compter de l'entretien professionnel 2018 portant sur la gestion 2017.

Les réductions-majorations d'ancienneté attribuées et non utilisées à l'occasion d'un avancement d'échelon avant le reclassement du 1er janvier 2017 restent utilisables, selon les règles en vigueur, lors du prochain avancement d'échelon consécutif au reclassement PPCR du 1er janvier 2017.

IV. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION DE GRADE

41. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'AVANCEMENT DE GRADE (TABLEAU D'AVANCEMENT)

Le compte rendu établi à l'issue de l'entretien professionnel exprime la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il constitue un élément pris en compte pour l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement de grade.

Les tableaux d'avancement établis sur la base de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée sont préparés, chaque année, par l'administration en tenant compte, conformément à l'article 12 du décret 2010-888, notamment :

1° des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;

2° des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière.

Pour les agents des catégories B et C de la DGFIP, il est précisé que, quel que soit le tableau d'avancement, un ordre de mérite unique est établi au plan national sur la base des propositions arrêtées par le directeur.

Les modalités d'établissement de l'ordre de mérite et les modalités de sélection des agents à inscrire sur le tableau d'avancement ont été revues pour l'établissement des tableaux d'avancement 2018 et suivants du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales s'est réuni le 6 décembre 2016 afin de définir les conséquences de cette suppression sur les tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

Les éléments conclusifs établis à la suite des travaux du groupe de travail ont été communiqués aux directions par message du 29 décembre 2016. En outre, une fiche d'information a été mise en ligne le 6 janvier 2017 sur l'intranet Ulysse (Ulysse/ les agents/actualités RH). Ces évolutions figureront dans le guide actualisé des travaux relatif à l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C.

En outre, en application de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, les évaluateurs doivent porter, dans la rubrique relative aux perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité, **une appréciation particulière sur les perspectives d'accès au grade supérieur (par tableau d'avancement)** des agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion interne (cf. partie II, chapitre II, VI § 61, page 43).

42. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET LA PROMOTION DE CORPS (LISTE D'APTITUDE)

Eu égard au volume de promotions susceptibles d'être prononcées par rapport au nombre de candidats potentiels, la sélection par liste d'aptitude concerne les tout meilleurs candidats dont la valeur professionnelle peut être qualifiée d'excellente.

La sélection des tout meilleurs candidats proposés « excellent » doit être effectuée parmi les candidats les mieux évalués au regard des marges d'évolution positives (réductions d'ancienneté) attribuées.

La valeur professionnelle est donc appréciée sur la base des critères suivants :

- le dossier : prise en compte des évaluations/entretiens professionnels des 5 dernières années et de l'avis du directeur. L'évaluation globale (appréciations et évolutions chiffrées/réductions d'ancienneté) des agents proposés au meilleur niveau doit traduire sans ambiguïté les mérites et les aptitudes au grade postulé ;
- l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur ;
- l'aptitude à la mobilité fonctionnelle et géographique ;
- le parcours professionnel (expérience professionnelle, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle - RAEP, nature des fonctions exercées, participation à des concours) ;
- l'aptitude à exercer des fonctions d'encadrement pour la liste d'aptitude au grade d'inspecteur.

Les modalités de sélection des agents ont été également revues dans la perspective de l'établissement des listes d'aptitude 2019 et suivantes pour tenir compte de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales s'est réuni le 6 décembre 2016 afin d'examiner les conséquences de cette suppression sur l'établissement des listes d'aptitude (C en B , B en A).

Les éléments conclusifs établis à la suite des travaux du groupe de travail ont été communiqués aux directions par message du 29 décembre 2016. En outre, une fiche d'information a été mise en ligne le 6 janvier 2017 sur l'intranet Ulysse (Ulysse/ les agents/actualités RH). Ces évolutions figureront dans le guide actualisé des travaux relatif à l'établissement des listes d'aptitude (C en B et B en A).

Ainsi, la rubrique relative aux perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité est complétée de l'avis de l'évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur (cf partie 2, chapitre II, VI, § 62, page 45).

CHAPITRE III

POPULATION CONCERNÉE

Par convention, dans la présente instruction, l'agent qui bénéficie d'un entretien professionnel est désigné sous le terme "agent évalué" et le chef de service qui conduit l'entretien sous le terme "évaluateur".

I. AGENTS CONCERNÉS

11. PRINCIPES

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 2^{ème} classe selon le calendrier des nominations) ainsi que les inspecteurs en stage "premier métier" sont évalués uniquement sur la partie prospective.

Les agents titulaires sont évalués dans le grade-échelon 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.

12. LISTES D'EVALUATION

Les agents à évaluer sont répartis par liste d'évaluation, correspondant au corps détenu par les agents au 31 décembre N-1.

Ces listes sont indiquées ci-après, étant précisé que :

- les inspecteurs stagiaires, les contrôleurs et techniciens géomètres stagiaires de l'ENFIP, non évalués dans leur ancien grade, sont regroupés respectivement sur les listes 74 et 75 ;
- du fait de la suppression des réductions d'ancienneté et des valorisations (échelons terminaux) à l'ensemble des agents des catégories A, B et C, il n'y a plus de dotations de capital mois en 2018. Les agents seront regroupés, par corps (ou par grade s'agissant des inspecteurs), dans une liste d'évaluation comprenant tous les échelons. Techniquement, dans l'application EDEN-RH, le regroupement est effectué dans l'ancienne DKM (dotation capital-mois) des échelons terminaux.
- les personnels relevant du statut du CEAPF (corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française) sont répartis sur des listes spécifiques.

Corps	Grades	N° de la liste d'évaluation
Personnels de catégorie A	Inspecteur Div. à titre personnel Inspecteur	Tous échelons 57
Contrôleur	Contrôleur principal Contrôleur 1ère classe Contrôleur de 2è classe	Tous échelons 59
Géomètre cadastreur	Géomètre principal Géomètre Technicien géomètre	Tous échelons 61
Agent administratif	AAP 1ère classe (Echelle C3) AAP 2ème classe (Echelle C2) AAP 2ème classe stagiaire (Echelle C2) AA (Echelle C1) AA stagiaire (Echelle C1)	Tous échelons 63
Agent technique	AT P 1ère classe (Echelle C3) AT P 2ème classe (Echelle C2) AT P 2ème classe stagiaire (Echelle C2) AT (Echelle C1) AT stagiaire (Echelle C1)	Tous échelons 65

13. CONDITIONS REQUISES POUR ÊTRE ÉVALUÉ

Tous les fonctionnaires ayant accompli, pendant l'année de gestion, des services d'une durée minimale de 180 jours font l'objet d'un entretien professionnel. Les autres agents des catégories A, B ou C n'ayant pas accompli, pendant l'année de gestion, des services d'une durée minimale de 180 jours, font l'objet d'un entretien professionnel sur la partie prospective de l'entretien selon les modalités décrites dans la deuxième partie, chapitre IV, § 242, page 63 et quatrième partie, chapitre II, § IV, page 76.

Pour l'application de la règle des 180 jours, il y a lieu de soustraire du nombre de jours de l'année (365 ou 366 selon le cas) l'ensemble des périodes interruptives d'activité. Le tableau ci-après mentionne les absences à prendre en compte et celles à exclure.

**Liste des périodes prises en compte ou non
pour le calcul du nombre de jours de présence**

Périodes réelles d'activité	Périodes d'interruption d'activité
<i>Précision : Périodes prises en compte pour le calcul du nombre de jours de présence</i>	<i>Précision : Périodes non prises en compte pour le calcul du nombre de jours de présence</i>
Nature de l'absence	Nature de l'absence ou de la position
congé annuel jours ARTT congé cumulé congé bonifié congé administratif autorisation d'absence mi-temps et TP thérapeutiques temps partiel détachement ou mise à disposition autorisation d'absence au titre de la formation professionnelle autorisation d'absence pour activité syndicale ou sociale cessation progressive d'activité (CPA) stage professionnel stage non effectué en école (agents administratifs et techniques stagiaires, agents administratifs principaux de 2 ^{ème} classe en période probatoire ¹) formation d'adaptation à l'emploi (inspecteurs promus par liste d'aptitude ou examen professionnel, contrôleurs promus par liste d'aptitude ou CIS)	scolarité en école (stage théorique et pratique) congé de maladie ordinaire congé de maternité – paternité congé d'adoption congé de présence parentale période d'instruction militaire congé pour formation syndicale congé pour formation des élus locaux congé parental disponibilité congé de longue durée congé de longue maladie congé pour accident de service ou de trajet congé de fin d'activité congé pour accompagnement de période en fin de vie / congé de solidarité familiale congé de formation professionnelle en vue de parfaire sa formation personnelle (article 12 du décret n° 85-607 du 14 juin 1985) jour de service non fait congé pour administration de collectivités ou d'organismes activité dans la réserve opérationnelle congé sans traitement interruption de service, exclusion, suspension absence non rémunérée position hors cadre

Il est précisé que les congés pris par les agents autorisés à travailler à mi-temps ou à temps partiel sont décomptés pour leur durée exacte exprimée en jours civils, sans réduction au prorata du temps de présence effectif des intéressés dans le service.

¹le point de départ des périodes de stage des inspecteurs stagiaires, agents administratifs et techniques stagiaires, agents administratifs principaux de 2^{ème} classe en période probatoire est la date de l'installation en qualité de stagiaire

14. CAS PARTICULIERS

141. Agents absents au 31 décembre de l'année précédente (N-1) et n'ayant pas accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1

Pour les agents absents au 31 décembre de l'année précédente (N-1) et n'ayant pas accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1 mais reprenant leur activité avant le 1^{er} juillet de l'année N ou pour les agents en 1^{ère} affectation avant cette même date, l'entretien sera réalisé dans les deux ou trois semaines qui suivent l'arrivée ou la reprise d'activité. Dans ce contexte, l'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'évaluation selon les modalités décrites dans la deuxième partie, chapitre IV, § 242, page 63 et quatrième partie, chapitre II, page 76. Un tableau récapitulatif figure ci-après :

L'agent a accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1		L'agent n'a pas accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1	
↗	↘	↗	↘
et il est présent à la date des entretiens	et il n'est pas présent à la date des entretiens	et il est présent à la date des entretiens	et il n'est pas présent à la date des entretiens
↓	↓	↓	↓
l'agent est évalué.	l'évaluateur établit un compte rendu sur la partie bilan <u>sans entretien</u> .	l'agent n'est pas évalué sur la partie bilan. L'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'entretien	pas de compte rendu
	↓		↓
	Si l'agent reprend son activité ⁽¹⁾ avant le 1 ^{er} juillet de l'année N, l'entretien est réalisé dans les deux ou trois semaines qui suivent la reprise d'activité. Dans ce contexte, l'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'entretien au moyen du formulaire spécifique (cf. deuxième partie, chapitre IV, page 59, quatrième partie, chapitre II, page 75 et annexe 5, page 91).		Si l'agent reprend son activité ⁽¹⁾ avant le 1 ^{er} juillet de l'année N, l'entretien est réalisé dans les deux ou trois semaines qui suivent la reprise d'activité. Dans ce contexte, l'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'entretien au moyen du formulaire spécifique (cf. deuxième partie, chapitre IV, page 59, quatrième partie, chapitre II, page 75 et annexe 5, page 91).

(1) : ou pour les agents en 1^{ère} affectation qui arrivent avant le 1^{er} juillet de l'année N

142. Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N-1 ou N

Les agents ayant cessé leurs fonctions au cours de l'année de gestion N-1, qui cessent ou qui doivent cesser définitivement, de manière certaine, leur activité au cours de l'année N (retraite, démission, ...) ne font pas l'objet d'un entretien professionnel, quelle que soit la date de cessation d'activité (cf. également, partie II, chapitre IV, § 2424, page 63).

143. Agents affectés à l' "Equipe de renfort" (EDR)

Ces agents sont évalués par le responsable du pôle chargé du pilotage de l'EDR. Celui-ci peut, s'il l'estime nécessaire, prendre en compte les comptes-rendus de mission élaborés par les chefs de service au cours de l'année de gestion selon les modalités indiquées au chapitre IV ci-après, III, § 32, page 33. Il est rappelé que les rapports de mission, qui sont destinés à apprécier l'utilité du renfort, sont communicables aux agents, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel (cf. paragraphe 3.1.2 de l'instruction du 14 novembre 2014 relative à la gestion des EDR).

144. Autres situations

Les dispositions applicables à ces agents sont détaillées au chapitre IV ci-après, § 32, page 33.

145. Absence d'entretien

Lorsque l'entretien n'a pas lieu, le motif est indiqué sur le compte rendu (cadre « Tenue de l'entretien professionnel ») selon la nomenclature suivante :

REF	Refus de l'agent
ABS	Absence de longue durée : moins de 180 jours en N-1 (maternité, congé de longue durée, longue maladie) (ne pas servir pour la catégorie A)
CEP	Cessation d'activité (retraite, démission, décès) ou position interruptive d'activité (disponibilité, congé parental, congé formation ...)
AAC	Agent absent à la date de l'entretien
AUT	Autres motifs (à préciser)

II. AGENTS EXERÇANT DES FONCTIONS SYNDICALES

21. Permanents syndicaux nationaux et locaux

Les agents déchargés totalement d'activité de service sous couvert d'un ETP de crédit de temps syndical, qu'ils soient permanents syndicaux nationaux et locaux, sont regroupés sous le code direction 994.

Parmi ces agents déchargés totalement d'activité, ceux qui sont gérés au niveau local sont en position de mise à disposition dans AGORA. Leur décharge d'activité de service à temps complet a fait l'objet d'une notification par le bureau de gestion. Pour ceux-ci, la direction n'a pas d'intervention à effectuer s'agissant des opérations relatives à l'entretien professionnel.

Pour 2018, compte-tenu de la suppression de l'attribution des réductions d'ancienneté, les agents déchargés totaux d'activité de service (permanents syndicaux nationaux ou locaux) ne sont plus attributaires d'un mois de réduction d'ancienneté.

Les permanents syndicaux ne sont pas évalués (pas d'entretien professionnel).

Les permanents syndicaux de catégorie A, B ou C situés à l'échelon terminal de leur grade ne sont pas attributaires d'une valorisation.

22. "Quasi-permanents" syndicaux

Pour être qualifié de "quasi-permanent" au titre de l'exercice 2017, les agents concernés doivent

- être placés à la disposition du directeur
- et avoir justifié, dans AGORA, de 180 jours d'absences syndicales.

Ce volume est à proratiser le cas échéant en fonction de la quotité de temps partiel de l'agent. L'ensemble des absences syndicales est à prendre en compte pour le calcul des 180 jours (CTS, ASA 13, ASA 15 et CFS) à l'exception des autorisations d'absence accordées au titre de l'article 15 pour siéger au sein d'organismes extérieurs au ministère économique et financier comme le CESER (Conseil Économique Social et Environnemental Régional).

En outre, toutes les absences doivent être justifiées, et les absences syndicales doivent s'inscrire dans le respect des contingents attribués individuellement (ASA13, CFS) ou à la section syndicale (CTS). Les absences non saisies dans AGORA ne peuvent être prises en compte.

Au titre de l'évaluation 2018 (gestion 2017), chaque direction doit, avant de qualifier un agent de quasi-permanent, et avant validation au niveau local des listes des agents à évaluer, adresser au bureau RH-1A l'ensemble des informations utiles (nature et volume des absences syndicales effectivement saisies dans AGORA au titre de l'année 2017) par courriel à l'adresse suivante : bureau.rh1a-dialogue-social@dgfip.finances.gouv.fr et en copie au bureau gestionnaire (RH-1C bureau.rh1c-entretienpro@dgfip.finances.gouv.fr pour les agents de catégorie A ou RH-2A bureau.rh2a-pole-b-carriere@dgfip.finances.gouv.fr pour les agents de catégorie B, bureau.rh2a-pole-c-carriere@dgfip.finances.gouv.fr pour les agents de catégorie C).

Le dispositif appliqué aux permanents décrit supra § 21 s'applique également aux responsables syndicaux locaux qualifiés de "quasi-permanents".

Les "quasi-permanents" syndicaux ne sont pas évalués (pas d'entretien professionnel).

Compte-tenu de la suppression de l'attribution des réductions d'ancienneté, les quasi-permanents syndicaux ne pourront pas bénéficier d'une réduction d'ancienneté au titre de 2018 (gestion 2017).

Un responsable syndical qui n'atteint pas le volume de 180 jours d'absences syndicales mais qui du fait de ses autres motifs d'absences n'a pas eu d'activité professionnelle ou a eu une activité professionnelle résiduelle ne relève pas du dispositif du "quasi permanent". L'entretien professionnel de cet agent est alors assuré par le chef de service de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il est placé qui établit un compte rendu.

III. AGENTS EN FONCTION HORS RÉSEAU

A l'instar des autres agents et pour le même motif (suppression de l'attribution des réductions d'ancienneté), les agents en fonction hors réseau ne peuvent plus être attributaires d'une réduction-majoration d'ancienneté au titre de l'évaluation 2018 (gestion 2017).

31. AGENTS DETACHES OU MIS A LA DISPOSITION D'ADMINISTRATIONS OU D'ORGANISMES DIVERS OU AGENTS EN POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ (PNA)

Les agents «détachés» sont regroupés sous le code-direction **993**.

Les agents «mis à disposition» ainsi que les agents originaires de la DGFIP en position d'activité dans un autre ministère (PNA) sous regroupés sous le code-direction **999**.

L'entretien professionnel de ces agents est assuré par le chef de service de l'administration ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés qui établit un compte rendu .

La procédure d'entretien est pilotée, pour les agents de catégorie A par le bureau RH-1C et par le bureau RH-2A pour les agents des catégories B et C.

Il est précisé que les agents détachés pour effectuer un stage dans une école (ENA, PENA, ENM, IRA ...) ne font pas l'objet d'un entretien.

32. PERSONNELS DES SERVICES SOCIAUX

Il s'agit des délégués et assistants des services sociaux à temps plein regroupés sous le code direction **999**

↳ Ces agents font l'objet d'un entretien selon les modalités énoncées supra § 31.

Le suivi de la procédure d'entretien est assuré, pour les agents de catégorie A par le bureau RH-1C et par le bureau RH-2A pour les agents des catégories B et C, en liaison avec le Secrétariat général.

33. AGENTS EN FONCTIONS DANS LES SERVICES CENTRAUX ET ASSIMILÉS

Les agents en fonctions dans les services centraux de la direction générale et dans les équipes des délégués du directeur général (code direction d'évaluation 99N) ou dans les SCBCM (code 997) sont évalués par leur chef de service selon les modalités énoncées au chapitre IV ci-après, page 27.



Lorsque les :

- agents «détachés», «mis à disposition d'administrations ou d'organismes divers ou en position normale d'activité dans un autre ministère (PNA)»,
- personnels des services sociaux

réintègrent le réseau, ils sont évalués selon les conditions générales exposées au chapitre IV ci-après, § 32, page 33.

34. AUTRES AGENTS

Il s'agit des agents des corps d'administration centrale en fonctions à la DGFIP.

Les intéressés ne relèvent pas de la procédure applicable aux agents de la DGFIP.

IV. AGENTS D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ORGANISMES MIS À DISPOSITION DE LA DGFIP OU DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA DGFIP

41. AGENTS D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ORGANISMES MIS À DISPOSITION DE LA DGFIP OU PNA ENTRANTS

Le suivi de la procédure d'entretien relève de l'administration d'origine de ces agents.

42. AGENTS D'AUTRES ADMINISTRATIONS OU ORGANISMES DÉTACHÉS AUPRÈS DE LA DGFIP

Les agents d'autres administrations ou organismes détachés au sein de la DGFIP font l'objet de deux procédures d'entretien qui s'effectuent :

- pour la première d'entre elles, selon les directives de la présente instruction. À ce titre, ces agents sont évalués selon le même dispositif que les agents de la DGFIP en fonctions dans les services déconcentrés;
- pour la seconde d'entre elles, à l'initiative de leur administration d'origine. Dans ce cas, le compte rendu de l'entretien professionnel des agents en service détaché est adressé directement à l'administration centrale dont relève l'agent détaché.

A la suite de la suppression de l'attribution des réductions d'ancienneté, les agents originaires d'autres administrations ou organismes détachés à la DGFIP ne peuvent pas être attributaires d'une réduction-majoration d'ancienneté au titre de l'évaluation 2018 (gestion 2017).

Il est précisé que la période éventuelle de mise à disposition précédant le détachement est prise en compte dans le calcul des 180 jours de présence en N-1.

V. AGENTS CONTRACTUELS A LA DGFIP

Une instruction spécifique est en ligne sur Nausicaa (note de service du bureau RH-1C du 30 juin 2015).

CHAPITRE IV

RÈGLES DE COMPÉTENCE

I. DIRECTION COMPÉTENTE

11. PRINCIPE

La direction compétente est celle où l'agent est affecté au 1er janvier de l'année de l'entretien professionnel.

12. CAS PARTICULIERS

Certains agents se trouvent en situation particulière. Sont notamment concernés les agents qui :

- ont changé d'affectation, au cours de l'année de gestion N-1, consécutivement ou non à une promotion ;
- suivent une scolarité à l'ENFiP au cours de l'année de gestion ou/et au cours de l'année d'entretien professionnel ;
- sont placés en position interruptive d'activité ;
- réintègrent après une interruption d'activité.

La direction compétente pour l'entretien professionnel de ces agents est indiquée ci-après au chapitre IV ci-après, § 32, page 33.

II. LES ACTEURS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

21. LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DES FINANCES PUBLIQUES

Le directeur général fixe les modalités d'application des règles relatives à l'entretien professionnel par voie d'instructions ou de notes de service.

Par ailleurs, le directeur général exerce la responsabilité des opérations relatives à l'entretien professionnel à l'égard des agents en fonction dans les services centraux, détachés ou mis à la disposition d'une autre administration ou d'un organisme.

22. LES DIRECTEURS

221. La désignation des chefs de service évaluateurs

Préalablement aux opérations d'évaluation, le directeur **désigne le chef de service évaluateur** de chaque unité administrative ;

Cette désignation est matérialisée par écrit sous la forme d'une note signée du directeur comportant la liste nominative des chefs de service évaluateurs et doit être publiée.

Cette formalité est renouvelée chaque année.

222. La désignation de l'(des) autorité(s) hiérarchique(s)

Le directeur doit également désigner, préalablement aux opérations d'évaluation, **l'(les) autorité(s) hiérarchique(s)**.

Cette désignation, renouvelée chaque année en début de campagne, est matérialisée par écrit sous la forme d'une note signée du directeur comportant le nom, prénom, qualité et fonctions de(des) l'autorité(s) hiérarchique(s). Cette note doit être publiée.

Pour les agents des catégories A, B et C, l'autorité hiérarchique doit être différente de l'évaluateur.

Un tableau synthétique des chefs de service-évaluateurs et des autorités hiérarchiques figure au § III page ci-après.

223. La gestion de la campagne de l'entretien professionnel

Le directeur doit :

- ♦ **fixer le calendrier des opérations d'entretien professionnel** pour la direction en tenant compte des dates limites indiquées chaque année sur le calendrier national par la direction générale (cf. annexe II, page 88) ;
- ♦ **communiquer** aux chefs de service-évaluateurs les instructions applicables et les informer des modalités pratiques des opérations d'évaluation qui leur incombent ;
- ♦ **procéder à un cadrage préalable avec l'ensemble des évaluateurs**. Ce cadrage portera sur les règles d'appréciation de la valeur professionnelle, leur interprétation et leur harmonisation ainsi que sur les conséquences de l'évaluation sur l'établissement des tableaux d'avancement de grade dans les catégories B et C et des listes d'aptitude ;
- ♦ **s'assurer du bon déroulement** des opérations dans les limites du calendrier fixé ;
- ♦ **assurer le suivi, dans le respect des délais :**
 - **des entretiens professionnels**, notamment pour les agents en situation particulière (cf. quatrième partie, chapitre II, page 75) ;
 - **du visa** de l'(des) autorité(s) hiérarchique(s) ;
 - **de la notification, par l'évaluateur, du compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique** (cf. deuxième partie, chapitre IV, § 27, page 64).

Après les opérations d'évaluation, le directeur doit :

- ♦ **organiser** l'examen des demandes de révision du compte rendu d'entretien ;

Les modalités d'instruction des demandes en révision du compte rendu d'entretien ainsi que l'organisation des CAPL sont décrites dans la quatrième partie, chapitre IV, page 79.

- ♦ **établir** à l'issue des CAPL et CAPN de révision des comptes rendus d'entretien, au plan local, **le bilan annuel et le présenter lors d'un CTL** (cf. quatrième partie, chapitre III, page 78).

23. L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

231. Définition et rôle de l'autorité hiérarchique

Aux termes des *articles 4 et 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 précité*, 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.

La réglementation attribue à l'autorité hiérarchique un rôle de :

- superviseur (visa du compte rendu établi par l'évaluateur) : Il ne s'agit pas pour l'autorité hiérarchique de formuler des observations sur l'évaluation faite par l'évaluateur ou de faire des commentaires sur les appréciations portées par ce dernier sur l'agent. Les observations que peut formuler l'autorité hiérarchique doivent être relatives à la valeur professionnelle de l'agent ;
- et de médiateur (recours hiérarchique préalable au recours devant la CAPL/N).

232. Désignation de l'autorité hiérarchique

Cette mission est confiée à un ou des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3) de la direction comme précisé au § 31 ci-après page 32.

Par défaut, lors du lancement de la campagne, l'autorité hiérarchique est, par principe, le chef de pôle RH.

Il est précisé que :

- l'autorité hiérarchique ne peut pas être évaluateur pour un même agent (A, B ou C) ;
- l'autorité hiérarchique ne peut pas avoir un grade inférieur à l'évaluateur : l'autorité hiérarchique est le supérieur hiérarchique de l'évaluateur.
- l'autorité hiérarchique qui a un rôle de **superviseur** (visa du CREP) et de **médiateur** ne doit pas changer à chaque étape : ce n'est qu'en cas de force majeure (empêchement notamment) que l'autorité hiérarchique peut changer entre le visa et le traitement des recours. En cas d'empêchement de l'autorité hiérarchique initialement désignée, il convient de poursuivre la procédure avec l'autorité hiérarchique nouvellement désignée ;

L(les) autorité(s) hiérarchique(s) est(sont) désignée(s) chaque année selon les modalités décrites au § 23 supra.

24. LES CHEFS DE SERVICE ÉVALUATEURS (SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES DIRECTS) ⁽¹⁾

Conformément à l'article 3 du décret n° 2009-208 du 20 février 2009 relatif au statut particulier des AGFIP, ces derniers disposent du pouvoir hiérarchique sur les personnels de tous grades placés sous leur autorité et peuvent, en matière de gestion des personnels, dans les domaines relevant de leur compétence, déléguer leur signature à des agents de catégorie A placés sous leur autorité.

Les chefs de service évaluateurs sont donc désignés chaque année par le directeur.

241. Définition



Tous les responsables de catégorie A+ (ou leur adjoint) ou A d'une unité administrative *peuvent avoir la qualité de chef de service- évaluateur.*

En cas d'absence prolongée du chef de service, l'entretien professionnel est conduit par l'agent de catégorie A désigné par le directeur pour assurer l'intérim du chef de service.

Lorsque le responsable d'une unité administrative est de catégorie A+, l'entretien professionnel peut être conduit par un agent de catégorie A à condition que celui-ci soit dans la position d'un véritable chef de service (inspecteur à la tête d'une inspection cadastrale, inspecteur encadrant une section ou une cellule dans une trésorerie ou un SIP par exemple).



Quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, les agents de catégorie B ne peuvent être désignés comme chefs de service-évaluateurs.

242. Désignation du chef de service-évaluateur (supérieur hiérarchique direct)

2421. Principe



Les agents sont évalués par le responsable de l'unité administrative où ils sont affectés au 1er janvier de l'année civile en cours.

Un tableau synthétique des chefs de service-évaluateurs figure au § 31 page 32 ci-après.

2422. Cas particuliers

- Changement de chef de service ou changement d'affectation de l'agent (au 1^{er} janvier de l'année N) :
- les agents sont évalués pour la partie bilan (résultats de l'année écoulée, appréciation de la manière de servir) par le responsable de l'unité administrative où ils sont affectés au 31 décembre N-1 qui doit servir, dans l'application EDEN-RH, la « fiche préparatoire à l'entretien professionnel » (cf. modèle en annexe III, page 89). Cette fiche sera remise à l'agent par le nouveau chef de service lors de l'entretien (cf. page 61) ;

⁽¹⁾ Par convention, le supérieur hiérarchique direct qui conduit l'entretien est désigné "évaluateur" ou "chef de service évaluateur" dans la présente instruction.

- **le responsable de l'unité administrative où les agents sont affectés à la date de l'entretien (le nouveau chef de service) procède à l'entretien et établit le compte rendu** en intégrant la partie relative au bilan de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire à l'entretien professionnel établie par le responsable de l'unité administrative où les agents étaient affectés au 31 décembre de l'année civile écoulée.

Les règles applicables aux agents :

- ayant changé d'affectation au cours de l'année civile écoulée (N-1), que ce soit consécutivement ou non à une promotion ;
- ayant changé d'affectation entre le 01/01/N et la date de l'entretien en N (cas des réorganisations de structures par exemple) ;
- changeant d'affectation au 1^{er} mars de l'année N suite à mutation;
- affectés sur des structures particulières (GIR, EDR, ...) ;
- bénéficiant ou ayant bénéficié d'une position interruptive d'activité, etc ...,

sont décrites ci-après au § 32, page 33.

243. Rôle du chef de service-évaluateur (supérieur hiérarchique direct)

Au vu de l'avis de l'agent d'encadrement, lorsqu'il existe, le chef de service :

- conduit l'entretien professionnel ;
- établit le compte rendu de l'entretien et le transmet à l'agent évalué ;
- notifie à l'agent évalué le compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique.

25. L'AGENT D'ENCADREMENT

251. Définition

Les agents d'encadrement sont des agents de catégorie A non désignés comme évaluateurs par le directeur ou B, responsables d'une cellule comportant un ou plusieurs agents (inspecteurs des fiscalités spécialisées et des structures foncières, responsable d'un service ou d'une cellule dans une direction, responsable d'une cellule ou d'un secteur dans une trésorerie, agents de catégorie B responsables d'un secteur d'assiette, d'une section d'ordre et de documentation, ...). Un tableau synthétique des agents d'encadrement figure au § III page ci-après.



Lorsque l'agent d'encadrement existe, son avis est obligatoire.

252. Le rôle de l'agent d'encadrement



Les agents d'encadrement ne participent pas à l'entretien professionnel.

Les agents d'encadrement :

- peuvent être associés à la préparation des entretiens professionnels par les chefs de service, notamment pour la fixation des objectifs (cf. deuxième partie, chapitre III, page 56) ;
- formulent **obligatoirement**, à l'aide d'une fiche ad hoc (cf. annexe IV, page 90) 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.

Une copie de cette fiche est remise à l'agent lors de l'entretien ; l'original est conservé dans le dossier de l'agent.

III. RÉCAPITULATIF

31. TABLEAU SYNTHÉTIQUE RELATIF À LA DÉTERMINATION DES AUTORITÉS HIÉRARCHIQUES, CHEFS DE SERVICE-ÉVALUATEURS ET DES AGENTS D'ENCADREMENT

Unité administrative	Catégorie	Agent d'encadrement (s'il existe)*	Chef de service-évaluateur *	Autorité hiérarchique
SIP – SIE – SIP-SIE-PRS-CDIF TRÉSORERIE	A	-	} le comptable (ou le responsable du CDIF)	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3 ou le cas échéant l'AFIP territorial)
	B	A		
	C	A ou B		
SERVICE DE PUBLICITÉ FONCIÈRE	A	-	} le responsable du service	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3)
	B	A		
	C	A ou B		
BRIGADES	A	-	} le chef de brigade	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3)
	B	A		
	C	A ou B		
SERVICES DE DIRECTION (DRFiP/DDFiP)	A	-	} l'IP, IDiv. ou AFIPA	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3) ou le responsable de la mission
	B	A		
	C	A ou B		
PÔLES DE COMPÉTENCE (PRF, ICE, FI, ...)	A	-	} le chef de pôle	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3)
	B	A		
	C	A ou B		
RECETTE DES FINANCES	A	-	} l'AFIP ou adjoint	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n° 3)
	B	A		
	C	A ou B		
SERVICES À COMPÉTENCE NATIONALE OU SPECIALE (DIRCOFI, DISI, ...)	A	-	} le responsable de l'unité administrative	} l'un des chefs de pôle ou l'un des responsables de division
	B	A		
	C	A ou B		

* : et/ou adjoint et/ou cadre A encadrant une section ou une cellule.

32. TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES RÈGLES DE COMPÉTENCE AU REGARD DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU TITRE D'UNE ANNÉE

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)	
	Direction	Evaluateur (SHD)
- Agents ayant exercé leurs fonctions au cours de l'année N-1 et en activité au 31.12.N-1 (<i>cas général</i>) - Agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1 et en activité au 31.12.N-1 - Agents ayant changé d'affectation, au cours de l'année N-1, suite à une promotion entraînant changement de corps (<i>cas général suite à promotion</i>)	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service pour les agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1
Agents ayant changé d'affectation entre le 31/12/N-1 et la date limite des entretiens en N (cas des réorganisations de structures notamment)	direction d'affectation au 01.01.N	Chef de service au 01.01.N sauf rubrique Objectifs. Etablissement d'un CREP prospectif par le SHD du nouveau service d'affectation (hors EDEN RH)
Agents intégrés à la DGFIP ou réintégrés après un détachement ou mis à la disposition au cours de l'année N-1 ou du 1 ^{er} semestre N	direction d'affectation au 01.01.N ou à la date de réintégration (si elle intervient avant la date limite des entretiens)	chef de service au 01.01.N ou à la date de réintégration avec intégration des résultats de l'année écoulée
Agents changeant d'affectation le 1 ^{er} mars N (mutation)	direction d'affectation au 01.01.N	Chef de service au 01.01.N sauf rubrique Objectifs. Etablissement d'un CREP prospectif par le SHD du service d'affectation au 1 ^{er} mars N (hors EDEN RH)
- Contractuels handicapés de catégorie C titularisés au cours de l'année N-1 sans avoir suivi de scolarité. - Contractuels de catégorie C (berkanis) titularisés au cours de l'année N-1 (examens réservés) sans avoir suivi de scolarité préalable	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service pour les agents ayant changé d'affectation au cours de l'année N-1

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)	
	Direction	Evaluateur (SHD)
Contractuels handicapés de catégorie A et B titularisés au cours de l'année N-1 après avoir suivi une scolarité à l'ENFIP	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N pour la partie prospective uniquement (pas de bilan)
Agents de catégorie C promus contrôleurs ou agents de catégorie B promus inspecteurs : - par liste d'aptitude ; - ou par examen professionnel (généraliste, cadastre ou hypothèques) en fonction au cours de l'année N-1	direction d'affectation au 01.01.N dans le grade d'inspecteur ou de contrôleur	chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire pour la période du 1 ^{er} janvier au 31 août N-1
Agents successivement affectés au cours de l'année N-1 dans les services puis dans une école de la DGFIP en qualité de stagiaire A ou de stagiaire B (en principe le 01.09.N-1 ou le 01.10.N-1)	dernière direction d'affectation dans leur ancien grade (31.08.N-1 ou 30.09.N-1)	dernier chef de service au 31.08.N-1 ou 30.09.N-1 sur les résultats de l'année écoulée et la valeur professionnelle
Agents successivement affectés au cours de l'année N-1, dans une école de la DGFIP en qualité de stagiaire A ou B, puis dans les services en qualité de titulaire (affectation le 01.09.N-1 ou le 01.10.N-1)	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N pour la partie prospective uniquement (pas de bilan)
Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N	direction d'affectation au 01.01.N	Agents non évalués (cf. partie II, chapitre IV, § 2424, page 63).
Agents C (stagiaires ou recrutés au titre des «emplois réservés », ou en tant que contractuels (PACTE ou handicapés)), titularisables avec un effet de N-1 mais pour lesquels la CAPN ne s'est pas réunie en N-1	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N Entretien sur la partie prospective uniquement

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)	
	Direction	Evaluateur (SHD)
Agents en position interruptive d'activité, en congé de formation, en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité, en congé de longue maladie ou de longue durée, ... au cours de l'année N-1 ou/et du 1^{er} semestre N <u>et reprise d'activité avant le 01.07.N dans le service où ils étaient affectés avant l'interruption</u> - l'agent a effectué au moins 180 jours d'activité en N-1 : - l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 :	direction d'affectation au 01.01.N	chef de service au 01.01.N ⁽²⁾ pour la partie bilan. Chef de service à la date de reprise d'activité pour la partie prospective (cf. partie II, chapitre IV, § 242, page 63) chef de service au 01.01.N ou à la date de l'entretien. Entretien sur la partie prospective uniquement
Agents en position interruptive d'activité, en congé de maladie ordinaire, de maternité, de paternité, en congé de longue maladie ou de longue durée, ... au cours de l'année N-1 ou/et du 1^{er} semestre N <u>et reprise d'activité avant le 01.07.N dans un nouveau service</u> - l'agent a effectué au moins 180 jours d'activité en N-1 : - l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 :	direction d'affectation à la date de réintégration	chef de service à la date des entretiens pour la partie bilan avec intégration des résultats de l'année écoulée (fiche préparatoire établie par le chef de service au 31.12.N-1). A la date de reprise, entretien pour la partie prospective (cf. partie II, chap. IV, § 242, page 63) chef de service à la date de l'entretien. Entretien sur la partie prospective uniquement

Situation de l'agent	Entretien professionnel de l'année N (bilan N-1, perspectives N)	
	Direction	Evaluateur (SHD)
Agents en position interruptive d'activité, en congé de formation, en congé de maladie ordinaire, de maternité, en congé de longue maladie ou de longue durée au cours de l'année N-1 et réintégrés à compter du 1er juillet N • l'agent a effectué au moins 180 jours d'activité en N-1 : direction d'affectation au 01.01.N • l'agent a effectué moins de 180 jours d'activité en N-1 : /		Chef de service à la période des entretiens sur la partie bilan <u>sans entretien</u> avec intégration éventuelle des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par le chef de service au 31.12.N-1 /
Agents en fonctions dans un Groupement d'Intervention et de Recherche (GIR)	direction d'affectation au 01.01.N	Chef de service du GIR
Agents affectés à l'"Equipe de renfort" (EDR)	direction d'affectation au 01.01.N	Responsable du pôle ou du service chargé du pilotage de l'EDR. Celui-ci peut s'appuyer notamment sur les comptes-rendus de mission élaborés par les chefs de service au cours de l'année de gestion
Inspecteurs promus dans un grade supérieur (IP, I. Div.) au cours de l'année N-1	direction d'affectation au 01.01.N dans leur nouveau grade	Chef de service au 01.01.N avec intégration des résultats de l'année écoulée figurant dans la fiche préparatoire établie par l'ancien chef de service dans le grade d'inspecteur

PARTIE II



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

CHAPITRE I

OBJECTIFS ET FINALITÉS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

I. OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel poursuit cinq objectifs.

- **Le dialogue** : l'activité professionnelle d'un agent fera 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** : l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu communiqué à l'agent évalué.
- **La prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement** : l'entretien donne à chaque agent la possibilité de savoir comment son activité est appréciée et de connaître ses conséquences éventuelles sur ses perspectives d'avancement et de promotion de grade (tableaux d'avancement dans les catégories B et C, listes d'aptitude de C en B et de B en A).
- **L'amélioration de la gestion professionnelle** qui permet de mieux gérer les besoins de formation et les déroulements de carrière.

L'entretien constitue chaque année un temps fort dans la vie professionnelle de chaque agent. Il est aussi, pour les deux interlocuteurs, un moment de **réflexion** et d'échanges. C'est un moment privilégié pour dresser un bilan de l'année écoulée et envisager les perspectives d'avenir, qui doit permettre à l'évaluateur d'apprécier la valeur professionnelle de son collaborateur et les possibilités d'évolution de sa carrière.

Il n'existe pas d'entretien type adapté à toutes les situations. Chaque entretien est différent et doit être conduit en fonction de la personnalité de chacun des interlocuteurs.

En revanche, s'il n'existe pas d'entretien type, un entretien d'évaluation n'est pas un monologue, un interrogatoire ou une confession. C'est un entretien professionnel pendant lequel le chef de service et l'agent travaillent ensemble à la recherche commune de solutions s'appuyant sur une analyse des faits.

II. FINALITÉS DE L'ENTRETIEN

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 : de mieux se faire connaître, d'exprimer les difficultés éventuelles qu'il rencontre dans le cadre de son travail, de faire des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations et d'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'entretien professionnel doit permettre également au chef de service de dégager les éléments nécessaires à une appréciation éclairée et personnalisée de l'agent.

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.

A cette occasion, l'agent expose ses préoccupations professionnelles, s'informe et formule éventuellement des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations de sa situation professionnelle.



Suivant les dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail, les critères de discrimination peuvent reposer sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap (Article 2.3.8 de la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013)

CHAPITRE II

LE CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les rubriques sont celles fixées à l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié et retenues par le Secrétariat général dans la circulaire d'application du décret précité.



Principe : toutes les rubriques du compte rendu doivent être servies.

I. 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.

II. 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).

III. FIXATION DES OBJECTIFS

Les objectifs fixés doivent être réalistes et leur nombre doit être limité à 2 ou 3.

Les modalités de fixation des objectifs sont détaillées au chapitre III ci-après page 56.

IV. 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 au cours de sa carrière.

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 (cette rubrique ne doit pas comporter de jugement de valeur), 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.

Sauf cas d'un jeune agent qui n'aurait aucune expérience professionnelle antérieure à son entrée à la DGFIP, il convient de compléter cette rubrique pour l'ensemble des agents.

V. BESOINS DE FORMATION

51. 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.

L'évaluateur doit également apporter une attention particulière aux agents qui n'ont pas bénéficié de formation continue pendant 3 ans.

52. FORMATIONS À ENVISAGER

Cette sous-rubrique vise les besoins en formation, en fonction de leurs objectifs et de leur éligibilité au DIF. Elle retrace d'une part, les actions de formation auxquelles il est souhaitable de faire participer l'agent et, d'autre part, les besoins de formation que l'agent peut librement formuler.

Cette sous-rubrique relative aux besoins de formation et aux formations à envisager doit être obligatoirement servie (article 3 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 et par la circulaire ministérielle). Il s'agit d'évoquer les formations à envisager.

En effet, l'agent, conformément à la réglementation, doit pouvoir prendre connaissance de cette information obligatoire, peut formuler des observations sur ces éléments et peut les contester en CAPL/CAPN.

Les besoins de formation de l'agent devront être saisis également par les chefs de service, afin d'alimenter automatiquement le plan local de formation, dans l'outil GASEL qui recense les besoins de formation validés par le responsable de service et non les souhaits de l'agent non validés par l'évaluateur.

La mention "néant" devra être indiquée si aucun besoin de formation n'a été identifié.

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.

Cette rubrique vise également les besoins en formation en fonction de leur objectif et de leur éligibilité au DIF.



La loi du 2 février 2007 et son décret d'application du 15 octobre 2007, modifié ont réformé en profondeur les textes relatifs à la formation professionnelle. La création d'un droit individuel à la formation constitue une innovation importante.

Au delà des formations suivies dans le cadre de l'adaptation immédiate au poste de travail, un agent peut bénéficier sous certaines conditions d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an, sous réserve des situations de temps partiel, pour suivre des formations répondant à certaines finalités et pouvant se dérouler pendant ou hors du temps de travail. Ce droit peut être utilisé à l'initiative de l'agent et en accord avec son administration.

L'évaluateur doit notamment recueillir les demandes de DIF et les analyser en fonction de l'objectif recherché. Quelques précisions sont apportées ci-après sur le DIF.

Quels objectifs de formation ?

Dans le cadre de l'entretien d'évaluation, le chef de service identifie les besoins en formation en fonction de leur objectif afin d'analyser leur éligibilité au DIF. Il s'agit des besoins répondant aux objectifs suivants :

- ⇒ adaptation immédiate au poste de travail (actions dites de type T1) ;
- ⇒ adaptation à l'évolution prévisible des métiers (actions dites de type T2) ;
- ⇒ développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (actions dites de type T3).

VI. 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.

Par ailleurs, à partir de 2018, deux avis sont demandés aux SHD évaluateurs :

- un avis pour l'avancement de grade des agents de catégorie A (inspecteurs). B et C. Cet avis ne concerne que les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon terminal de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion interne (cf. §61 ci-après).
- Un avis sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur (promotion par liste d'aptitude). Cet avis, exprimé sous forme d'une cotation, concerne tous les agents évalués des catégories B et C (cf. §62 ci-après).

61 – AVIS POUR L'AVANCEMENT DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT : AGENTS AYANT AU MOINS TROIS ANS D'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON TERMINAL DE LEUR GRADE ET N'AYANT PAS ACCÉDÉ À CE GRADE PAR AVANCEMENT DE GRADE OU PROMOTION INTERNE.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 (cf. texte page 95), les chefs de service évaluateurs doivent, à partir de l'évaluation 2018, portant sur l'activité 2017, porter sur le compte-rendu d'entretien professionnel **une appréciation particulière sur les perspectives d'accès au grade supérieur** des agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de leur grade (hors grade terminal du corps) lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (par voie de concours ou au choix).

Sont concernés en 2018 les agents, **non situés dans le grade terminal de leur corps**, ayant une ancienneté égale ou antérieure au 31 décembre 2014 dans l'échelon terminal de leur grade et n'ayant pas accédé à leur grade par promotion, suite notamment à liste d'aptitude, concours interne, tableau d'avancement, examen professionnel ou concours professionnel. En d'autres termes, la nouvelle mesure s'adresse aux agents qui ont accédé à leur grade par concours externe, ou recrutement sans concours, ou des contractuels titularisés à l'issue de la période probatoire.

Sont **susceptibles** d'être concernés par la présente mesure, sous réserve de n'avoir pas accédé à leur grade dans le cadre d'une promotion interne :

- en catégorie A, les inspecteurs de 11^{ème} échelon,
- en catégorie B : les contrôleurs de 2^{ème} classe de 13^{ème} échelon et les techniciens géomètre de 13^{ème} échelon,
- en catégorie C : les agents administratifs de 11^{ème} échelon, les agents techniques de 11^{ème} échelon, les agents administratifs principaux de 2^{ème} classe de 12^{ème} échelon et les agents techniques principaux de 2^{ème} classe de 12^{ème} échelon.

Par contre, sont notamment **exclus** de la présente mesure, dès lors que leur grade est exclusivement un grade de promotion :

- en catégorie B : les contrôleurs principaux et les géomètres principaux, les contrôleurs de 1^{ère}

classe et les géomètres ;

- en catégorie C : les agents administratifs principaux de 1^{ère} classe et les agents techniques principaux de 1^{ère} classe.

Cette appréciation sera portée à la connaissance de la CAP nationale compétente au regard de l'établissement des tableaux d'avancement de grade au titre des années 2019 et suivantes.

Pour les seuls agents concernés, cette appréciation particulière consistera, pour le chef de service évaluateur, à émettre un avis circonstancié et motivé sur l'accès de l'agent au grade supérieur, au choix, par tableau d'avancement.

L'appréciation particulière émise par l'évaluateur doit s'inscrire dans le cadre suivant :

- **l'avis est basé sur l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent**, conformément aux dispositions statutaires régissant l'avancement de grade. Il est rappelé que l'avancement de grade n'implique pas un changement profond de fonctions (par exemple, un contrôleur de 2^{ème} classe promu au grade de contrôleur de 1^{ère} classe). Il traduit essentiellement l'acquisition normale d'une expérience et d'une technicité professionnelle accrue et constitue la reconnaissance d'une valeur professionnelle satisfaisante ;

- **l'avis émis doit être en cohérence avec les appréciations figurant dans le compte-rendu d'entretien professionnel** (tableau synoptique et appréciation générale) ;

- **s'agissant des agents de catégorie C ou B, l'avis ne vise pas l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur** (promotion de C en B, de B en A).

S'agissant des inspecteurs, cet avis concerne exclusivement l'accès par tableau d'avancement au grade d'IDIV à titre personnel. C'est pourquoi, l'évaluateur pourra utilement indiquer, dans le CREP de l'agent, que la promotion au grade supérieur sera examinée dans les conditions fixées dans le cadre de la campagne annuelle relative au TA IDIV à titre personnel, dès lors que l'agent en fera la demande.

Exemples d'avis :

« Avis relatif à l'avancement de M. X au grade de »

M. X a démontré une valeur professionnelle et une manière de servir satisfaisantes, compatibles avec un avancement au grade supérieur par tableau d'avancement.»

« Avis relatif à l'avancement de M. Y au grade de »

La valeur professionnelle et la manière de servir de M. Y ne sont pas satisfaisantes et ne permettent pas d'envisager un avancement au grade supérieur par tableau d'avancement.»

« Avis relatif à la promotion de M. Z au titre du TA IDIV à titre personnel... »

La promotion au titre du TA IDIV sera examinée dans les conditions fixées dans le cadre de la campagne annuelle relative au TA IDIV à titre personnel.»

Enfin, il est précisé qu'un avis favorable n'entraîne pas automatiquement l'inscription de l'agent au tableau d'avancement. Les inscriptions sur un tableau d'avancement de grade sont effectuées après avis de la CAPN compétente et dans la limite des possibilités de promotions résultant de l'application d'un taux fixé par arrêté ministériel.

Les agents concernés par cette appréciation particulière seront identifiés et communiqués aux directions préalablement à la tenue des entretiens.



L'appréciation particulière sera rédigée dans la rubrique «Perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité», sous-rubrique «carrière».

62- AVIS SUR L'APTITUDE À EXERCER LES FONCTIONS DU CORPS SUPÉRIEUR (PROMOTION PAR LISTE D'APTITUDE)

Pour pallier la suppression de l'indicateur relatif à la reconnaissance de la valeur professionnelle (attribution des réductions-majorations-valorisations-pénalisations) utilisé dans les sélections pour les promotions de grade au choix (listes d'aptitude), le compte-rendu d'entretien professionnel est complété, à partir de l'évaluation 2018 (gestion 2017) de l'avis de l'évaluateur sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions du corps supérieur.

Cet avis est exprimé au moyen d'une échelle de valeur graduée de 1 à 3. 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.



Cet avis doit être servi pour les agents évalués des catégories C et B, à partir de 2018 (évaluation 2018 portant sur l'activité 2017). Il sera utilisé dans le cadre des sélections afférentes aux listes d'aptitude 2019 et suivantes.

Cet avis ne doit pas être servi pour les agents de catégorie A.

Cet avis obligatoire n'est pas limité aux seuls agents promouvables statutaires éventuellement candidats. En effet, dès lors que l'examen des comptes-rendus d'entretien professionnel effectué dans le cadre des sélections pour la liste d'aptitude porte sur les 5 dernières années, il concerne tous les agents évalués des catégories B et C, quelle que soit leur ancienneté, candidats ou non candidats à une inscription sur la liste d'aptitude.

VII. AUTRES POINTS ABORDÉS A 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.

Si l'agent n'est pas présent à l'entretien, ces rubriques ne doivent pas être complétées.

VIII. APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

La valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent dans l'emploi occupé sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique et d'une appréciation générale.

81. LE TABLEAU SYNOPTIQUE

Le tableau synoptique comprend les rubriques suivantes, définies par la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013 :

<i>Connaissances professionnelles :</i>	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.
<i>Compétences personnelles :</i>	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,...
<i>Manière de servir :</i> <i>Implication professionnelle :</i> <i>Sens du service public :</i>	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. Appréciation de la conscience professionnelle, du sens du service public (neutralité, équité,...) et du respect de l'usager et du souci de l'image de l'administration.

Des critères supplémentaires sont introduits pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement (agents A ou B encadrants) :

<i>Capacité à organiser et à animer une équipe :</i>	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.
<i>Capacité à définir et évaluer des objectifs :</i>	Capacités 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.

Chaque critère du tableau synoptique se décline en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent comme indiqués ci-après :

Insuffisant	Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.
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.

L'attention des évaluateurs est appelée sur la cotation insuffisant : 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, sous réserve de l'examen du dossier par la CAPN compétente.

Il est précisé que :

- ◆ le niveau "excellent", c'est à dire remarquable, doit être servi de manière mesurée pour ne pas le dévaloriser et afin qu'il garde toute sa signification, notamment pour les promotions au choix ;
- ◆ s'agissant des agents ayant changé de corps, le tableau synoptique et les appréciations littérales émises par les évaluateurs doivent être compatibles avec la nouvelle évaluation résultant du changement de corps ;
- ◆ pour ce qui concerne les agents stagiaires en début d'année, les appréciations formulées doivent être cohérentes avec les éléments décrits dans les différents rapports de stage.

L'appréciation de la valeur professionnelle est formalisée selon le modèle joint au § XIII ci-après page 49.

Du fait de la suppression en 2018 de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté pour toutes les catégories d'agents, l'attention des évaluateurs est particulièrement appelée sur la **nécessité de servir avec le plus grand soin et la plus grande équité** le tableau synoptique des appréciations, afin que celui-ci soit en cohérence avec les appréciations littérales du compte-rendu d'entretien professionnel (notamment les rubriques relatives aux résultats professionnels et à l'appréciation générale).

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 des 3 dernières années** ne rempliront pas la condition utile consistant à faire preuve d'une valeur professionnelle satisfaisante, et ne pourront pas, de ce fait, être inscrits sur le tableau d'avancement, sous réserve de l'examen du dossier par la commission administrative paritaire nationale compétente.

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).

Une valeur chiffrée sera calculée par année d'évaluation, sans totalisation des valeurs annuelles, afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir sur la période des 5 dernières années.

La formalisation de cette prise en compte sera matérialisée, dans la fiche de proposition établie par le directeur local, par l'ajout d'une ligne synthétisant sous forme chiffrée (00 à 16) la cotation

annuelle attribuée au titre de chacune des 5 dernières années.

Les 2 items concernant les agents exerçant des fonctions d'encadrement (capacité à organiser et animer une équipe et capacité à définir et à évaluer des objectifs) ne seront pas pris en compte dans cette valeur chiffrée annuelle afin de pouvoir disposer de situations comparables dès lors que les agents n'exercent pas tous de telles fonctions.

La prise en compte du tableau synoptique est strictement limitée à l'aide à la sélection.

Il est rappelé que **l'examen du dossier reste prépondérant pour apprécier la valeur professionnelle du candidat et son aptitude à exercer les fonctions du 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...).

82. L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE

L'appréciation générale fait la synthèse des appréciations formulées sur les critères ci-dessus. Elle doit donc être en cohérence avec les cotations du tableau synoptique des appréciations. L'appréciation générale doit refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année écoulée (notamment en cas de changement d'affectation au cours de l'année N-1).

Les évaluateurs doivent juger les agents placés sous leur autorité uniquement au regard des tâches professionnelles accomplies. En conséquence, il est impératif **de ne porter aucun jugement sur les activités extra-professionnelles, à quelque titre que ce soit, ni a fortiori de les mentionner sur les comptes-rendus** (cf. supra, chapitre I, § II, page 39). De la même manière, les agents doivent être évalués uniquement sur la base des travaux accomplis **pendant leur temps de présence**. Les périodes d'absence des agents, notamment pour raison syndicale ou médicale, ne sauraient être prises en compte dans le cadre de l'appréciation de leur manière de servir.

IX. 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.

X. VISA DE L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Comme indiqué dans la première partie, au chapitre IV, § 23, page 29, l'autorité hiérarchique vise le compte rendu d'entretien et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

XI. NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Ce cadre est destiné à la notification par l'évaluateur du compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique.

XII. FORMULAIRE DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le modèle de formulaire applicable aux agents des catégories A (inspecteurs, inspecteurs divisionnaires à titre personnel), B et C à compter de 2018 (gestion 2017) figure ci-après.

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

Année d'évaluation : 2018

Gestion : 2017

COMPTE-RENDU ANNUEL D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Situation de l'agent					
Nom de famille :			Prénom :		
Nom d'usage :			Identifiant :		
Date de naissance :					
Grade :		Échelon :		Rang :	
Direction d'affectation :			Service(s) d'affectation (s) :		
Informations complémentaires					
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)	
(1) utilisable uniquement en échelon à durée variable ; (2) : échelon terminal					
Fonctions exercées					

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 :

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 :

Acquis de l'expérience professionnelle :

Besoins de formation :
Formations suivies :
Formations à envisager :

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

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

Perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité :			
Carrière :			
Avis pour l'avancement de grade par tableau d'avancement (Uniquement pour les agents situés depuis au moins 3 ans au dernier échelon de leur grade lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, cette rubrique doit obligatoirement être complétée d'une appréciation particulière)			
Avis sur l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur (promotion par liste d'aptitude) pour les agents de catégorie B et C uniquement : (1 : aptitude non acquise ; 2 : aptitude en cours d'acquisition ; 3 : aptitude confirmée) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; text-align: center; width: 150px;"> <tr> <td style="width: 33px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 33px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 33px; height: 20px;">3</td> </tr> </table>	1	2	3
1	2	3	
Mobilité :			

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 :

Signature de l'évaluateur	
Nom :	Qualité :
Date :	<i>(signature)</i>
Date de communication du compte-rendu à l'agent :	

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

Expression de l'agent :	
(Date, Nom, prénom et signature) Date de retour du compte-rendu à l'évaluateur pour transmission à l'autorité hiérarchique :	
Visa de l'autorité hiérarchique de l'évaluateur :	
Observation :	
Nom :	Qualité :
Date de retour du compte-rendu à l'évaluateur pour transmission à l'agent :	

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

NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

APRES VISA PAR L'AUTORITE HIERARCHIQUE

Signature du Chef de service par délégation du directeur :	
Nom :	<i>(signature)</i>
Qualité :	
Date :	

Date de notification à l'agent :	
---	--

Signature de l'agent (1)	
Nom :	<i>(signature)</i>
Date :	

(1) 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 :

Notification de la réponse de l'autorité hiérarchique :

Observation :

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 :

Maintien :

(2)

Modification :

Maintien :

(2)

(2) Cocher la case correspondante.

CHAPITRE III

LES MODALITÉS DE FIXATION DES OBJECTIFS

I. CADRE GENERAL

A l'occasion de l'entretien, le dialogue qui se noue entre le chef de service et son collaborateur est le moment d'un examen des points sur lesquels le collaborateur devra centrer son action professionnelle.



L'exercice ne doit pas se réduire à une simple déclinaison individuelle des objectifs généraux d'un service. Il ne s'agit pas non plus de couvrir l'ensemble des fonctions d'un collaborateur. Le but est de cibler sur quelques points l'effort qui est attendu de lui. Le bilan qui en sera tiré lors de l'entretien portant sur la période concernée constituera ainsi l'un des éléments pris en compte, avec d'autres, pour la reconnaissance de la valeur professionnelle au titre de la même période.



La fixation d'objectifs s'inscrit, de manière générale, dans une logique de progression de l'agent à laquelle il doit être associé lors de l'entretien.

En effet, il peut y faire valoir son point de vue lors de l'échange oral et, le cas échéant, au moyen d'observations écrites sur le compte rendu. C'est un élément favorable à la participation active des agents au fonctionnement du service.



L'entretien doit permettre, à partir du constat ainsi dressé, 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.

II. FIXATION DES OBJECTIFS



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

Il est précisé que pour les agents obtenant leur mutation ou leur changement d'affectation au 1^{er} septembre N (ou à une date entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre) et pour ceux qui accèdent à un nouveau grade comportant changement de corps (par exemple, agents C promus B par liste d'aptitude ou par concours interne spécial, agents B promus A par liste d'aptitude ou examen professionnel), le nouveau chef de service donne ses instructions à l'agent, **sans procéder formellement à un entretien** pour la période comprise entre la date d'installation de l'agent sur son nouveau poste et le 31 décembre de l'année N.

III. LA NATURE DES OBJECTIFS

La notion d'objectifs renvoie clairement aux orientations qu'un chef de service fixe à l'agent évalué, lui permettant ainsi de structurer et finaliser ses activités. A ce titre, ils sont individualisés.

Bien entendu, les objectifs doivent être fixés en prenant en considération le plan d'action du service et la contribution de chacun à sa bonne réalisation mais ils ne peuvent **en aucun cas** résulter d'une **simple répartition arithmétique** entre les agents des objectifs chiffrés du service.

Les objectifs individuels sont de préférence qualitatifs (comportement professionnel, compétences et aptitudes, réalisation des missions proprement dites) sans pour autant exclure toute référence quantitative qui pourrait s'avérer pertinente dans certains domaines d'activité.

IV. LA MÉTHODE

Il s'agit d'examiner dans quelle mesure les résultats attendus ont été ou non atteints puis à s'interroger sur les raisons qui expliquent ce constat en vue de poser un diagnostic pertinent. Cette démarche permet d'identifier les facteurs d'amélioration.

A ce titre, le responsable hiérarchique 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.

C'est sur ces bases que doivent être définies les actions prioritaires à mener par l'agent en prenant en compte, pour l'année à venir, les moyens qui seront nécessaires ainsi que, le cas échéant, le nouveau contexte de travail dans lequel il devra agir (réorganisation, changement de méthodes de travail, arrivée de nouveaux collègues, etc.).

Ces éléments sont examinés et discutés lors de l'entretien.

En tout état de cause, à l'issue de cet échange, il appartient au chef de service de fixer les objectifs qui lui paraissent devoir être retenus.

V. LA FORMULATION DES OBJECTIFS

Les objectifs doivent être limités en nombre et très clairement exprimés. Ils permettent d'apprécier les résultats obtenus par l'agent.

Un objectif doit être clair, précis et observable

Il est nécessaire que le collaborateur voie clairement ce que doit être l'objectif à atteindre. Celui-ci doit donc être formulé sans ambiguïté.

Par ailleurs, le bilan de l'année écoulée s'appuie sur l'analyse du degré de réalisation des objectifs précédemment fixés. Ceci implique qu'ils soient bien circonscrits pour autoriser l'appréciation ultérieure, au moins par l'observation, des résultats obtenus.

Le nombre d'objectifs doit être limité

La fixation d'un objectif est un moyen de concentrer l'attention et l'énergie d'un collaborateur sur un point précis de son activité.

Un ensemble de 2 ou 3 objectifs apparaît, sauf exception, comme raisonnable, étant précisé qu'un seul objectif peut, le cas échéant, être suffisant.

Le but de la démarche n'est pas de faire une revue de l'ensemble de l'activité et des comportements d'un collaborateur, mais de viser les améliorations prioritaires attendues de lui.

Un objectif doit être réaliste

Il doit être adapté à la situation de l'agent dans son service, ses fonctions et son grade. Il doit aussi être compatible avec les moyens qui seront disponibles pour le réaliser.

Dans ce cadre, dès lors qu'il s'inscrit dans une logique de progression de l'agent, l'objectif implique un effort de sa part : il ne doit pas être acquis d'avance.

A l'inverse, il doit rester accessible. Ceci signifie qu'il doit être à la portée de l'agent, compte tenu notamment de ses possibilités, de son temps de présence effectif prévisionnel dans le service, et qu'il se situe dans sa marge d'autonomie de telle sorte qu'il conserve le caractère motivant qui doit lui être attaché.

CHAPITRE IV

LA PROCÉDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A l'issue des travaux préparatoires effectués par les services GRH de direction décrits dans la quatrième partie, chapitre I, page 70 ci-après, le directeur communique aux évaluateurs, désignés selon les modalités exposées dans la première partie, au chapitre IV, pages 27 et suivantes, le calendrier et les instructions utiles pour la tenue des entretiens professionnels.

I. CALENDRIER DES OPÉRATIONS

La campagne d'entretien professionnel se déroule au cours du 1^{er} trimestre de l'année (N) au titre de laquelle a lieu l'entretien selon le calendrier fixé par le directeur dans le cadre du calendrier général arrêté par les bureaux RH-1C et RH-2A⁽¹⁾ (cf. annexe II, page 88).

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 reprise soit antérieure au 1^{er} juillet de l'année N.

II. DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS

21. LA PROGRAMMATION DE L'ENTRETIEN

Dès que la liste des agents devant être évalués est arrêtée, **le chef de service doit programmer les entretiens professionnels.**

☞ L'évaluateur a **l'obligation de proposer un entretien** à chaque agent.

☞ La date de l'entretien est arrêtée de manière concertée avec chaque agent.

☞ **L'évaluateur doit proposer par écrit (courriel, ...)** de manière concertée, une date et une heure pour la tenue de l'entretien.

☞ **Si l'agent ne se présente pas au rendez-vous, le chef de service lui adresse une note** (message électronique, note écrite, etc...) pour constater l'absence et il lui fixe un autre rendez-vous, sauf si l'agent a exprimé **par écrit** son refus **de principe** de participer à l'entretien.

⁽¹⁾ calendrier unique pour les agents des catégories A, B et C.

Si l'agent est absent pour maladie ou pour une durée indéterminée au moment des opérations d'entretien, **il y a lieu de le convier malgré tout à l'entretien par courrier (recommandé avec AR) adressé à son domicile** à une date compatible avec le calendrier de la campagne d'entretien (date limite de tenue des entretiens 2018 fixée au 9 mars 2018). Si l'absence de l'agent perdure jusqu'à la date limite de tenue des entretiens, l'évaluateur complète alors la partie bilan du compte-rendu sans entretien et propose un entretien à l'agent pour la partie prospective (objectifs notamment) à une date compatible avec sa reprise éventuelle d'activité et à condition que sa réintégration dans les services soit prévue et intervienne avant le 1^{er} juillet de l'année de l'entretien professionnel. Ces modalités sont également applicables aux agents en congé formation professionnelle (ou cursus préparatoire type PREPENA).

- ✎ Dans tous les cas, **un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien doit être respecté** (exemple : l'évaluateur envoie un courriel à l'agent le 5 février pour un entretien le 13 février).
- ✎ Il est préconisé d'envoyer les courriels au cours de la journée de travail pendant la présence des agents et d'éviter de les envoyer à des horaires tardifs.
- ✎ **L'entretien se déroule sur le lieu et pendant les heures de travail.** Entrant dans le cadre normal des relations de travail, il se déroule sans présence d'un tiers et doit avoir lieu dans des conditions qui permettent de conserver le caractère confidentiel des échanges.



Il est rappelé que l'entretien est confidentiel et que la présence d'une tierce personne n'est pas autorisée sous peine de nullité de toute la procédure d'entretien.

22. LA PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN

Il est souhaitable que l'évaluateur et l'agent évalué préparent l'entretien, au besoin avec des éléments écrits. C'est une phase importante qui détermine la qualité de l'entretien proprement dit.

221. La préparation de l'entretien par l'évaluateur

A ce titre, l'évaluateur doit :

- établir le descriptif de l'activité exercée ;
- recenser les objectifs assignés et leur niveau de réalisation ;
- identifier les contraintes et les problèmes éventuels liés aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- prendre l'avis de l'agent d'encadrement à l'aide d'une fiche ad hoc (cf. annexe IV, page 90), sur la fixation des objectifs et sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de leur cellule ;
- **recueillir**, s'il y a lieu et si elle(s) n'a(ont) pas été saisies dans l'application, **la (les) fiche(s) préparatoire(s) à l'entretien de(des) (l') autre(s) chef(s) de service ayant eu également à connaître l'agent au cours de la période écoulée** (cf. annexe III, page 89). **Cette procédure s'applique également aux agents ayant changé de grade au cours de l'année de gestion ainsi qu'aux agents réintégrés après un détachement ou une mise à la disposition d'une autre administration ou organisme ;**
- répertorier les formations suivies par l'agent en N-1 ;

- consigner les formations qu'il souhaite proposer à l'agent en fonction de l'accomplissement des missions qui lui sont confiées, de l'évolution de celles-ci, du déroulement prévisible de sa carrière ;
- recenser les évolutions de carrière possibles (concours, listes d'aptitude, mobilité fonctionnelle ...)
- préparer les avis demandés pour l'avancement de grade (agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon terminal de leur grade sauf si accès à ce grade par promotion interne) et pour la promotion au corps supérieur par liste d'aptitude (tous les agents évalués des catégories B et C) ;
- noter les orientations des missions et les perspectives pour l'avenir ;
- préparer le compte rendu.

222. La préparation de l'entretien par l'agent

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. En particulier, il peut réfléchir aux aspects de son activité pour lesquels il a l'impression d'avoir obtenu les meilleurs résultats ou, au contraire, ceux qu'il pense pouvoir améliorer. Il réfléchit aux modifications qu'il aimerait voir apporter dans son travail et à son évolution professionnelle (développement de compétences, mobilité, besoins de formation notamment).

23. LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

L'entretien doit se dérouler :

- dans des conditions qui permettent d'en conserver le caractère confidentiel ;
- dans un climat de dialogue authentique et dans la transparence ;
- de manière contradictoire et précise afin de dégager des perspectives d'évolution, les souhaits et les attentes de chacun.

La durée de l'entretien professionnel n'est pas fixée réglementairement. Elle peut être variable selon les agents évalués. Une durée d'une vingtaine de minutes constitue une durée moyenne indicative.



Au cours de l'entretien, l'évaluateur doit remettre, le cas échéant, à l'agent :

- *l'avis de l'agent d'encadrement ;*
- *la (les) fiche(s) préparatoire(s) à l'entretien de(des) (l') autre(s) chef(s) de service ayant eu également à connaître l'agent au cours de la période écoulée.*

24. LE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN



L'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié prévoit que l'entretien d'évaluation donne lieu à un compte rendu.

Ce compte rendu est donc systématique et obligatoire. Il est établi par le chef de service qui a conduit l'entretien.

Ce compte rendu est également établi en cas de refus ou d'absence de l'agent selon les modalités décrites § 242 ci-après.

PRÉCISION TECHNIQUE IMPORTANTE RELATIVE À L'UTILISATION DE L'APPLICATION DÉMATÉRIALISÉE EDEN-RH



A l'instar des agents de catégorie B en 2017, tous les agents à évaluer en 2018 seront obligatoirement attributaires pour le fonctionnement de l'application EDEN-RH de la valeur "référence" (RF).

Le terme «référence» (RF dans EDEN-RH) 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).

En 2018, les évaluateurs devront, dans l'application EDEN-RH, notifier obligatoirement au GRH, la «référence» (RF).

La «référence» (RF) sera préchargée dans l'application pour tous les agents évalués.

Toutefois, cette valeur purement technique ne sera pas affichée dans le compte-rendu (version papier et version dématérialisée).

241. Le formulaire du compte rendu

Le formulaire de l'entretien, dont un modèle est joint supra au chapitre II, § XII, page 49 comporte 6 pages dont certaines rubriques sont pré-identifiées (imprimé n°405-SD).

La saisie du compte rendu d'entretien s'effectue par les évaluateurs pour les agents qui relèvent de leur compétence dans l'application selon les modalités décrites dans le "guide d'utilisation de l'application EDEN-RH en ligne dans ULYSSE/ Les agents / Vie de l'agent / Le coin des gestionnaires RH/Documentation applicative.

Il est précisé que :

- les comptes rendus sont conservés dans l'application pendant 10 ans. Les chefs de service ont donc la possibilité de consulter un compte rendu d'évaluation d'un agent établi au titre d'une précédente campagne d'entretien.

- Le compte rendu est obligatoirement daté et signé par l'évaluateur :
- compte rendu saisi dans l'application : les signatures de l'évaluateur et de l'agent sont matérialisées dans l'application au moyen d'une validation informatique ;
- compte rendu établi hors application : les signatures de l'évaluateur et de l'agent sont portées sur le formulaire papier. Elles ne sont donc pas visualisables dans l'application.

242. Modalités d'établissement du compte rendu en cas de refus ou d'absence de l'agent

2421. Agents ayant refusé l'entretien

En cas de refus d'entretien (après une deuxième proposition de rendez-vous), un compte rendu complet doit être établi par l'évaluateur. Ce compte-rendu doit être communiqué à l'agent.

Toutes les rubriques doivent être servies excepté les autres points abordés à l'initiative de l'évaluateur ou de l'agent.

Il ne doit pas être fait mention du refus de l'entretien ailleurs que dans la rubrique « Tenue de l'entretien professionnel » en page 1 du compte-rendu. Le refus d'entretien ne peut être reproché à l'agent dans le cadre de l'appréciation de sa manière de servir.

2422. Agents absents à la date des entretiens et ayant accompli au moins 180 jours d'activité au titre de N-1

Il n'y a pas d'entretien et seules les rubriques relatives :

- aux fonctions exercées ;
- aux résultats professionnels ;
- aux acquis de leur expérience professionnelle ;
- à l'appréciation de leur valeur professionnelle

sont servies.

Ce compte-rendu doit être communiqué à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception.

Il n'y a pas lieu de leur fixer des objectifs à ce stade.

L'attention est attirée sur la situation de ces agents qui doit être examinée en priorité au regard des délais postaux qui allongent considérablement la procédure.

Dans l'hypothèse où l'agent réintègre avant le 1er juillet de l'année N, un entretien est proposé à l'agent. Un compte rendu spécifique est alors établi, en complément du compte-rendu initial, uniquement sur la partie prospective, à savoir : fixation des objectifs, formation et perspectives d'évolution (cf. quatrième partie, chapitre II, ci-après, page 75).

2423. Agents cessant définitivement leur activité au cours de l'année N-1 ou N

Les agents ayant cessé leurs fonctions au cours de l'année de gestion N-1 ne figurent pas dans l'application EDEN-RH parmi la population à évaluer.

Toutefois, les agents qui cessent ou qui doivent cesser définitivement leur activité au cours de l'année N (retraite, démission, ...) figurent dans l'application EDEN-RH mais ne font pas l'objet d'un entretien professionnel, quelle que soit la date de cessation d'activité.

Les directions sont invitées à saisir le workflow Z (agents non évalués) pour ces agents dès lors que la cessation d'activité en N est certaine (demande de retraite déposée au SARH).

25. LA REMISE DU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN

Le compte rendu de l'entretien d'évaluation est communiqué à l'agent via l'application **à une date aussi rapprochée que possible de l'entretien et au maximum dans les 8 jours qui suivent.**

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 éventuelles
- et signer le document via l'application,

conformément à l'article 4 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié.

Le compte-rendu est ensuite transmis à l'autorité hiérarchique pour visa.

Il est précisé que la signature du compte-rendu ne vaut pas approbation.

26. VISA DU COMPTE RENDU PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE ET TRANSMISSION À L'AGENT

L'autorité hiérarchique dispose en gestion de 15 jours pour viser le compte rendu qu'elle peut compléter d'observations.



Il ne s'agit pas pour l'autorité hiérarchique de formuler des observations sur l'évaluation faite par l'évaluateur ou de faire des commentaires sur les appréciations portées par ce dernier sur l'agent.

↳ *Les observations que peut formuler éventuellement l'autorité hiérarchique doivent être relatives à la valeur professionnelle de l'agent.*

27. NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Après visa de l'autorité hiérarchique, le chef de service transmet, via EDEN-RH, le compte rendu à l'agent pour signature.

Le compte rendu est 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** pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique (cf. quatrième partie, chapitre IV, page 79).



L'absence de signature de l'agent dans l'application bloque le déroulement de la procédure.

↳ *En cas d'absence de l'agent, il est impératif de lui adresser, dans les meilleurs délais possibles, par la voie postale, en recommandé avec accusé de réception, une édition papier du compte rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique.*

- ✍ *L'agent dispose d'un délai de 8 jours maximum, à compter de la réception du document, pour renvoyer la notification du compte rendu d'entretien professionnel, après signature.*

III. SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE

Une synthèse du déroulement des opérations figure ci-après dans la quatrième partie, chapitre IV, § IV, page 81.

CHAPITRE V

LA DÉMATÉRIALISATION DES DOCUMENTS

I DOCUMENTS CONCERNÉS

Le compte rendu d'entretien professionnel et la fiche préparatoire à l'évaluation sont dématérialisés.

Il s'agit de documents utilisant les technologies de l'Intranet Ulysse et limitant l'usage du support papier.

C'est donc une image informatique du document qui est accessible, par le biais de l'Intranet Ulysse aux seules personnes habilitées (GRH, agent évalué, évaluateur et autorité hiérarchique). Le compte rendu d'entretien dématérialisé est disponible de façon permanente, pour les personnes concernées et habilitées, en fonction des différentes phases de la campagne d'entretien.

Ainsi par exemple, les agents ont accès au(x) compte(s) rendu(s) d'entretien de(s) année(s) précédente(s) dès lors qu'il(s) ont été saisis dans EDEN-RH ou dans les applications antérieures (EDEN et EVALNOT).

La dématérialisation s'accompagne bien entendu de procédures d'accès personnalisées et sécurisées.

II. LES AVANTAGES DE LA DÉMATÉRIALISATION

La dématérialisation permet :

- de moderniser la procédure d'entretien, par la saisie informatisée du contenu de l'entretien et des observations éventuelles de l'agent ;
- de consulter le 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 du compte rendu le concernant. 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 rend ensuite le contenu non modifiable, tant par l'évaluateur que par l'agent évalué.

L'agent dispose, depuis son poste de travail, d'un accès permanent pour consulter le compte rendu d'entretien informatique. À l'issue de la procédure d'entretien, il bénéficie d'un délai maximum de 15 jours pour prendre connaissance du compte rendu d'entretien, le compléter le cas échéant de ses observations, le signer informatiquement et le transmettre, via l'application, à l'autorité hiérarchique. Puis il dispose à nouveau d'un délai de 8 jours, pour accuser réception de la notification, par l'évaluateur, du compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique.

Par ailleurs, le délai de **15 jours francs pour** déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique s'apprécie **à compter de la date de notification, par l'évaluateur, du compte-rendu d'entretien professionnel. Le point du départ du délai est la date d'accusé de réception par l'agent de la notification (date de signature dans EDEN-RH ou date d'accusé de réception en cas d'envoi postal).** (cf. quatrième partie, chapitre IV, page 79).

- d'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.

III. LES GARANTIES OFFERTES

Ce dispositif s'accompagne naturellement de modalités propres à assurer la confidentialité et la sécurité des informations individuelles.

31. LA CONFIDENTIALITÉ

Chaque acteur, en sa qualité d'évaluateur et/ou d'agent évalué, dispose d'une identification personnelle : son identifiant de messagerie, auquel est associé son mot de passe de messagerie.

32. LA VALIDATION

Le dispositif est fondé sur une succession d'opérations faisant intervenir tour à tour évaluateur, évalué et autorité hiérarchique. En effet, l'évaluateur peut faire évoluer ses appréciations tant qu'il ne les a pas validées. La validation, qui vaut signature informatique, est enregistrée avec mention du signataire et de la date. Dès cet instant, toutes les zones préalablement servies ou relevant de la responsabilité de l'évaluateur sont considérées comme étant validées et donc non modifiables.

Il en est de même des observations formulées par l'agent évalué, puis par l'autorité hiérarchique dès lors que leur saisie est validée.

Seule une décision prise à la suite du recours hiérarchique ou d'un recours en révision en CAPL ou CAPN peut conduire à la modification des éléments du compte rendu.

33. LA SÉCURITÉ

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

IV. LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DÉMATÉRIALISÉE

La campagne d'entretien comporte les principales phases suivantes :

1. les évaluateurs reçoivent le compte rendu d'entretien dématérialisé à compléter, pour chaque agent à évaluer ;
2. l'entretien individuel a lieu ;
3. le compte rendu de cet entretien est saisi dans l'application EDEN-RH ;

4. lorsque les données saisies sont réputées définitives, l'évaluateur les valide par sa signature électronique ;
5. l'agent prend connaissance du compte rendu. 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 ;
6. l'agent en signant le compte rendu dans l'application EDEN-RH, transmet, par la voie hiérarchique, le compte rendu à l'autorité hiérarchique ;
7. l'autorité hiérarchique vise le compte rendu (le signe) en l'annotant de ses éventuelles observations ;
8. le GRH valide les listes d'évaluation ;
9. l'évaluateur notifie, via l'application, à l'agent le compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique ;
10. l'agent en prend connaissance et en accuse réception par sa signature dans l'application (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.



Le guide d'utilisation de l'application EDEN-RH est en ligne sur NAUSICAA

PARTIE III



LES TRAVAUX DES DIRECTIONS

CHAPITRE I

TRAVAUX PRÉPARATOIRES INCOMBANT AUX DIRECTIONS

Pour permettre aux GRH des directions de procéder à ces travaux préparatoires, le recensement des agents à évaluer est effectué au moyen d'une application informatique nationale à partir des informations contenues dans AGORA.



Afin que le traitement automatique puisse déterminer le plus exactement possible les éléments relatifs à l'évaluation, il importe de procéder à la mise à jour d'AGORA en temps utile et en tout état de cause avant le passage de l'application informatique prévue en décembre N-1, à la vérification puis à la mise à jour dans le fichier local de toutes les informations susceptibles d'influer sur l'évaluation (exemples : informations relatives aux absences, affectations locales, ...).

A l'issue du 1er passage de l'application nationale fin novembre-début décembre N-1, la liste des agents concernés est transmise, sous forme dématérialisée, à chaque direction.

Aucune information relative à l'évaluation prévisionnelle ne figure dans AGORA. La vérification de l'évaluation ne peut être effectuée qu'à partir des informations utiles détenues au plan local.



*A l'issue du deuxième passage de l'application nationale fin décembre N-1, la liste des agents concernés est transmise, via l'application EDEN-RH, à chaque direction et **aucun agent** (à évaluer ou non) **ne peut être ajouté à cette sélection nationale dans EDEN-RH** ni par une direction ni par les bureaux RH-1C / RH-2A.*

Dès lors, l'attention est appelée sur la nécessité de mettre à jour impérativement avant la date limite fixée chaque année, par les bureaux RH-1C / RH-2A, les informations susceptibles d'influer sur la sélection (affectations, absences, positions, affectations locales).

Chaque direction peut alors entreprendre, à l'aide de l'application EDEN-RH, les travaux préparatoires à l'entretien professionnel :

- la consultation de la sélection des agents à évaluer et à ne pas évaluer ;
- le recensement des agents devant être évalués ou non évalués dans la direction en application des règles exposées dans la première partie, chapitres III et IV, pages 19 et suivantes ;

- la mise à jour de la situation d'un agent au regard de la sélection nationale (agent évalué en agent non évalué et inversement) ;
- la modification de la direction "d'évaluation" d'un agent en liaison avec les bureaux RH-1C / RH-2A ;
- l'établissement des listes des agents à évaluer ;
- la détermination des évaluateurs et des autorités hiérarchiques ;
- la sensibilisation des évaluateurs devant émettre une appréciation particulière pour les agents situés à l'échelon terminal de leur grade depuis plus de 3 ans et non nommés dans leur grade suite à promotion (cf. partie 2, chapitre II, VI, § 61, page 43)
- le suivi des entretiens ;
- la consultation du compte rendu d'entretien d'un agent sur une précédente campagne ainsi que de la fiche préparatoire à l'entretien pour la campagne en cours.

Cette application permet également :

- d'exporter dans Excel les informations contenues dans l'application pour confectionner et éditer des états adaptés aux besoins de chaque direction.
- de saisir et d'éditer, si besoin est, des comptes rendus d'entretien.

Une **date limite d'utilisation par les directions** est fixée, par les bureaux gestionnaires, pour chaque opération (mise à jour des informations et saisie des comptes rendus d'entretien).



Des restitutions de données issues de l'application sont disponibles pour permettre aux GRH de suivre le déroulé de la campagne et de veiller au respect des délais.

La liste des restitutions figure à l'annexe VI, page 93.

I. RECENSEMENT DES AGENTS ET MISE À JOUR DES INFORMATIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN



Ces travaux impliquent d'examiner la situation de tous les agents affectés ou susceptibles d'être affectés dans la direction au 1er janvier N (au regard des règles de l'entretien énoncées dans la première partie aux chapitres III et IV, pages 19 et suivantes .

La suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté aux agents ne remet aucunement en cause l'évaluation des agents.

L'entretien professionnel, appliqué, depuis 2013 à la DGFIP, conformément aux dispositions du chapitre premier du décret du 28 juillet 2010 (annualité, points abordés lors de l'entretien, intervenants, visa, modalités de recours) et du chapitre premier de l'arrêté du 20 décembre 2012 (modalités d'organisation de l'entretien, appréciation de la valeur professionnelle), est reconduit en 2018 (gestion 2017) pour l'ensemble des agents.

11. DÉFINITION DE LA POPULATION AFFECTÉE DANS LA DIRECTION AU 1ER JANVIER DE L'ANNÉE DE L'ENTRETIEN

Le traitement de sélection est effectué par les bureaux gestionnaires au moyen d'une application nationale à partir des informations contenues dans AGORA.

Le résultat du traitement de sélection est un fichier contenant les informations sur les agents à évaluer et à ne pas évaluer intégré dans EDEN-RH.



Cette sélection peut ne pas être exhaustive. En particulier, il est rappelé que les agents absents au 31.12.N-1 peuvent être évalués sur la partie bilan et/ou sur la partie prospective (cf. deuxième partie, chapitre IV, § 242, page 63).

12. RÉPARTITION DES AGENTS À ÉVALUER PAR ÉVALUATEUR

La détermination des évaluateurs est automatisée dans l'application EDEN-RH.

Le traitement de désignation des évaluateurs est déclenché par les bureaux gestionnaires conformément au calendrier pré-établi et aux règles de gestion définies dans la première partie, chapitre IV, page 27.

Chaque direction peut modifier, dans le respect des règles de gestion visées au § précédent, les évaluateurs initialisés dans EDEN-RH.

13. VISUALISATION ET AJUSTEMENT DE LA SÉLECTION DES AGENTS À ÉVALUER

Le traitement d'ajustement de la sélection est déclenché par les bureaux gestionnaires.

A l'issue de ces opérations, chaque direction peut :

- visualiser, éditer ou importer en bureautique la liste des agents à évaluer ;
- vérifier les traitements de sélection et de détermination des évaluateurs et de l'autorité hiérarchique établis automatiquement ;
- ajuster, si besoin est, ces sélections en :
 - rectifiant le workflow d'un ou plusieurs agents, notamment pour les cas particuliers (agents en disponibilité, cessation définitive d'activité...) ;
 - modifiant la direction "d'évaluation" (transfert) d'un agent ou celle des agents placés en position de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration en liaison avec les bureaux RH-1C / RH-2A ;
 - modifiant l'évaluateur ou l'autorité hiérarchique.

14. SITUATIONS PARTICULIÈRES

L'attention des directions est appelée sur les agents suivants lors de la phase d'ajustement de la sélection des agents à évaluer :

- les agents de catégorie C promus au grade de technicien-géomètre en N-1 suite à concours,
- les anciens militaires recrutés dans le cadre d'un contrat et titularisés en catégorie B en N-1,

- *et les agents recrutés en qualité de contractuels handicapés et titularisés en N-1.*

Ces trois catégories d'agents ont suivi en N-1 une période de scolarité à l'ENFIP. Toutefois, l'affectation à l'ENFIP de ces agents ne figurent pas dans AGORA Gestion. En conséquence, ces agents ressortent dans la liste des agents à évaluer dans EDEN-RH, avec le workflow N.

Or, du fait de leur période de scolarité à l'ENFIP en N-1, ces agents ne justifient pas des 180 jours requis pour être évalués sur l'activité de l'année N-1. Dès lors, **il conviendra de les supprimer de la liste des agents à évaluer en N dans EDEN-RH en leur attribuant le workflow Z.**

Ces agents devront toutefois bénéficier d'un entretien prospectif (fixation des objectifs notamment).

- *Les agents partis définitivement en N-1*

Les agents ayant cessé leurs fonctions au cours de l'année de gestion N-1, ne doivent pas être évalués en N, quelle que soit la date de cessation d'activité.

Ils ne figurent pas en principe dans la liste des agents à évaluer en N. Si tel était le cas (suite à une absence de mise à jour d'AGORA GESTION), il conviendrait de leur attribuer le workflow Z.

- *Les agents partant définitivement en N*

Les agents qui doivent cesser définitivement, de manière certaine, leur activité au cours de l'année N (retraite, démission, ...) ne font pas l'objet d'un entretien professionnel, quelle que soit la date de cessation d'activité.

Ces agents figurent dans la liste des agents à évaluer en N dès lors qu'ils justifient de 180 jours de présence en N-1.

Les directions sont invitées à saisir le workflow Z pour ces agents.

- *Les agents mutés le 1^{er} mars N*

Compte-tenu du nouveau calendrier de campagne, avancé par rapport au calendrier de la campagne précédente (fin des entretiens fixée au 9 mars 2018 pour la campagne 2018), les agents mutés le 1^{er} mars 2018 seront évalués par leur direction d'affectation du 1^{er} janvier 2018 (contrairement à la campagne précédente au cours de laquelle les agents mutés le 1^{er} mars 2017 ont été évalués 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 (hors EDEN-RH). Le chef de service évaluateur (chef de service du 1^{er} janvier 2018) 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 relève de la compétence de la direction d'affectation du 1^{er} janvier 2018.

- *Les agents exerçant des fonctions syndicales*

Les permanents et les quasi-permanents syndicaux ne sont pas évalués. Le workflow T est attribué par les directions aux permanents et aux quasi-permanents, après accord du bureau RH-1A, et avant validation au niveau local de la population des agents à évaluer (cf. supra partie I, chapitre III, II § 22).

- *Les agents en congé formation ou en congé longue maladie fractionné*

Le décompte de la durée d'activité de ces agents (vérification de présence sur 180 jours) doit être systématiquement vérifié.

- *Les agents situés à l'échelon terminal de leur grade (hors grade terminal du corps) depuis au moins trois ans et non nommés dans leur grade suite à promotion interne*

Une appréciation particulière doit être émise par l'évaluateur concernant les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'échelon terminal de leur grade et n'ayant pas accédé à ce grade par promotion interne (cf. partie II, chapitre II, § 61, page 43)

II. SUIVI DE LA PROCÉDURE

Un suivi des opérations pendant la période des entretiens est indispensable pour :

- s'assurer du bon déroulement de la programmation et de la réalisation des entretiens par les évaluateurs ;
- le cas échéant, relancer les évaluateurs retardataires ;
- contrôler la communication des comptes rendus d'entretien.

Pour ce faire, chaque direction dispose dans l'application d'un tableau de bord de suivi des entretiens qui indique, à la date du jour, le nombre des entretiens, réalisés, non réalisés avec motif et non réalisés sans date ni motif.

Ces informations peuvent être exportées en bureautique pour confectionner et éditer des états adaptés aux besoins de chaque direction.

III. CALENDRIER DES OPÉRATIONS

31. CALENDRIER GÉNÉRAL DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN

Le calendrier est fixé par le directeur à partir du calendrier général arrêté par les bureaux gestionnaires. Un calendrier général indiquant les grandes périodes est joint en annexe II, page 88.

Le calendrier national précisant les dates limites des opérations est transmis aux directions avec la note de service de lancement de la campagne d'évaluation.

32. ETAPES CALENDAIRES DANS L'APPLICATION EDEN-RH

Le calendrier annuel des principales opérations relatives à l'entretien est intégré dans l'application.

Les dates limites de début et de fin de chaque opération sont fixées par les bureaux RH-2A/RH-1C. Pour la tenue des entretiens, les dates sont déterminées par les directions en fonction de leur propre calendrier dans les limites du calendrier national.

Les dates gérées par EDEN-RH concernent la sélection de la population (ajustement (workflow, transfert, validation de la sélection des agents à évaluer) et la tenue des entretiens (date début – date de fin de la campagne). La direction a la possibilité de fixer, hors application, son propre calendrier entre ces 2 dates.



Validation définitive des listes d'évaluation après visa par l'autorité hiérarchique : la validation des listes d'évaluation est obligatoire.

Le non respect de la date butoir de cette étape interdit la poursuite des opérations suivantes.

CHAPITRE II

LE SUIVI DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

I. CAS GÉNÉRAL

Afin que chaque direction puisse suivre l'ensemble de la procédure d'entretien, des tableaux de bord sont à sa disposition dans l'application EDEN-RH.

Ces tableaux intègrent les principales informations relatives aux entretiens :

- dates limites des entretiens ;
- dates auxquelles les entretiens ont effectivement eu lieu ;
- motifs de la non tenue des entretiens ;
- dates auxquelles les comptes rendus sont signés par les agents et transmis au visa de l'autorité hiérarchique ;
- dates de signature (visa) par l'autorité hiérarchique ;
- dates de signature par les agents après notification, par l'évaluateur, du compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique.

Il est précisé que chaque évaluateur dispose également d'un tableau de bord spécifique lui permettant de programmer et de suivre l'ensemble de la procédure d'entretien.

II. OPÉRATIONS DE CONTRÔLE

Au vu de ces tableaux de bord, les services RH de direction doivent s'assurer que l'ensemble de la procédure se déroule normalement dans les délais impartis. A défaut, il leur appartient de procéder aux rappels nécessaires auprès des acteurs concernés.

III. SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS ABSENTS À LA DATE DES ENTRETIENS ET DE LA NOTIFICATION DU COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE

Comme indiqué dans la deuxième partie, chapitre IV, le compte rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique doit être obligatoirement transmis aux agents, par l'évaluateur, via l'application.



L'absence de signature de l'agent dans l'application bloque le déroulement de la procédure.

En cas d'absence de l'agent, il est impératif de lui adresser, dans les meilleurs délais possibles, par la voie postale en recommandé avec accusé de réception, une édition papier de ces deux documents.

Les modalités d'extraction et de réintégration du formulaire sont exposées dans le "guide d'utilisation de l'application EDEN-RH" en ligne dans NAUSICAA.

La situation de ces agents doit être examinée en priorité, pour tenir compte des délais postaux qui allongent considérablement la procédure.

IV. SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS AYANT CESSÉ TEMPORAIREMENT LEURS FONCTIONS (COMPTE-RENDU PROSPECTIF)

Comme indiqué dans la première partie, chapitre IV, certains agents peuvent être absents lors des entretiens. Dans ce cas, dès lors qu'ils reprennent leur activité avant le 1^{er} juillet de l'année N, l'entretien professionnel portant sur la partie prospective est effectué dans les 2 ou 3 semaines qui suivent leur reprise d'activité.

A cet effet, un compte rendu spécifique est établi et saisi dans l'application en complément du compte rendu initial.

Ce compte rendu est transmis à l'agent qui doit en accuser réception et le renvoyer, via l'application, à l'évaluateur.

Un modèle de ce document est joint en annexe V, page 91.

V. SUIVI DES ENTRETIENS DES AGENTS OBTENANT LEUR MUTATION EN COURS D'ANNÉE (FICHES PRÉPARATOIRES)

Pour les agents qui obtiennent leur mutation au cours de l'année N-1, suite à promotion ou non, il est nécessaire de transmettre les informations relatives aux résultats de l'année écoulée au nouveau chef de service de l'agent qui assurera l'entretien au début de l'année N.

A cet effet, le chef de service de départ doit établir les résultats de l'année écoulée en tenant compte des objectifs assignés à l'agent et de sa mutation en cours d'année.

Il complète dans l'application EDEN-RH, sans procéder à un entretien, la fiche préparatoire à l'entretien dont un modèle est joint en annexe III, page 89. L'attention des chefs de service est appelée sur la nécessité de valider définitivement la saisie de la fiche préparatoire en cliquant sur le bouton « signer » afin que celle-ci puisse être intégrée dans l'application EDEN-RH (cf. le guide d'utilisation de l'application EDEN-RH).

Ces éléments sont reportés automatiquement à l'attention du nouveau chef de service dans le compte rendu d'entretien de l'année N.

Pour les agents détachés ou mis à la disposition d'autres administrations ou d'organismes divers en cours d'année, la fiche préparatoire à l'entretien (original) est transmise au bureau RH-1C (cadre A) ou RH-2A (cadres B et C).

Pour les agents changeant d'affectation après le 1^{er} juillet N, le nouveau chef de service donne ses instructions à l'agent, **sans procéder formellement à un entretien** pour la période comprise entre la date d'installation de l'agent sur son nouveau poste et le 31 décembre de l'année N.

Il est précisé que la fiche préparatoire peut être utilisée en cas de changement de chef de service ainsi que pour les inspecteurs promus IDIV ou IP au cours de l'année de gestion.

L'établissement de la fiche préparatoire est **obligatoire** en cas de changement de service de l'agent. En cas de changement de chef de service en N-1, la rédaction de la fiche préparatoire est vivement recommandée dans la mesure où elle légitimera le compte-rendu du nouvel évaluateur, notamment en cas de recours.

Dans le cadre de l'entretien de l'année N, le nouveau chef de service remet la fiche préparatoire à l'agent.



Les directions et chefs de service trouveront également l'imprimé " fiche préparatoire à l'entretien " sur NAUSICAA.

VI. CLASSEMENT DES COMPTES RENDUS DANS LE DOSSIER INDIVIDUEL

A l'issue de la campagne d'entretien et conformément à l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 précité, le **compte rendu d'entretien professionnel doit être versé au dossier individuel de l'agent.**

Toutefois, la procédure étant dématérialisée, ce classement est réalisé si nécessaire, notamment lorsque l'agent demande communication de son dossier individuel.

CHAPITRE III

BILAN LOCAL DU DÉROULEMENT ET DES RÉSULTATS DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN

Conformément à l'article 5 de la circulaire ministérielle du 29 janvier 2013, un bilan annuel est élaboré au plan local.

I. CALENDRIER ET MODALITÉS DE PRÉSENTATION

Ce bilan est :

- ↳ établi à l'issue de l'examen **des recours en CAPL** ;
- ↳ présenté lors d'un CTL ;
- ↳ à partir de septembre de l'année N et **au plus tard avant la mi-décembre de l'année N, date de fermeture de l'application EDEN-RH** pour la campagne de l'année N.

II. ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU BILAN

Du fait de la suppression de l'attribution des réductions-majorations d'ancienneté, des valorisations-pénalisations, et des mentions d'alerte ou d'encouragement, les éléments statistiques à produire sont limités à la répartition des recours par grade, motif et niveau de recours (recours hiérarchiques, CAPL, CAPN 1er et 2ème niveau de recours)



Des restitutions de données issues de l'application EDEN-RH sont disponibles pour permettre aux GRH d'établir ce bilan statistique.

La liste des restitutions d'EDEN-RH figure en annexe VI, page 93 et un modèle de l'état à produire figure en annexe VII, page 94.

CHAPITRE IV

LES RECOURS EN RÉVISION

En matière de recours, le décret du 28 juillet 2010 modifie le niveau et l'objet de l'intervention de la CAP, le délai d'appel et introduit l'obligation d'un recours hiérarchique

I. COMPÉTENCES DES CAP LOCALES

Conformément aux dispositions de l'arrêté *du 20 juin 2011* modifié instituant des commissions administratives paritaires à la DGFIP, les CAP locales ont des compétences préparatoires en matière de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La saisine de la CAP nationale n'est pas automatique, elle nécessite une demande expresse de l'agent, suite à l'avis émis par la CAPL, s'il n'obtient pas satisfaction.

Le rôle de la CAP nationale consiste à examiner :

- les recours déposés par les agents ne relevant pas d'une CAP locale (recours direct) ;
- les recours de 2^{ème} niveau déposés par les agents dont les requêtes ont été rejetées en totalité ou partiellement, après avis de la CAPL.

II. LES ÉLÉMENTS SOUMIS À L'APPEL

Le recours porte sur les éléments du compte rendu d'entretien professionnel concourant à la procédure d'évaluation de l'année N-1.



Les objectifs de l'année à venir n'entrent pas dans le champ des éléments 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.

III. LA PROCÉDURE

31. LE RECOURS HIÉRARCHIQUE PRÉALABLE

Un recours hiérarchique doit systématiquement être formé avant toute saisine de la CAP (*article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié*) dans les 15 jours francs à compter de la date de la notification, par l'évaluateur, du compte rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique. Le point du départ du délai est la date d'accusé de réception par l'agent de la notification (date de signature dans EDEN-RH ou date d'accusé de réception en cas d'envoi postal⁽¹⁾).

- 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 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 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. Ce 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, via EDEN-RH, dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande ;
- La décision de refus de l'autorité hiérarchique doit être motivée (*décret n° 2011-41 du 29 décembre 2011*) ;
- L'agent dispose de 8 jours (délai de gestion à titre pratique) pour accuser réception de la réponse de l'autorité hiérarchique (signature de l'agent dans EDEN-RH).

Il est précisé qu'un agent peut, s'il le souhaite et dans les 15 jours francs du délai de recours, solliciter un entretien avec l'autorité hiérarchique et, éventuellement, être assisté par un tiers.

32. LE RECOURS DEVANT LA CAPL

321. Délai de recours

Conformément à l'*article 6 du décret de 2010*, 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 (date de signature dans EDEN-RH ou d'accusé de réception par l'agent).

322. Forme de la requête

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. Il est rappelé que seuls les éléments contestés lors du recours hiérarchique peuvent être contestés devant la CAPL.

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

⁽¹⁾ Lorsqu'un agent ne retire pas un courrier avec AR, le point de départ du délai est décompté à partir de la "date de la 1^{ère} présentation" du courrier non retiré ou dès lors que la mention "pli non retiré" est indiquée sur le site de suivi des recommandés de la Poste.

33. LE RECOURS DE DEUXIÈME NIVEAU DEVANT LA CAPN

331. Délai de recours

Le délai général prévu pour un recours contre une décision administrative est de deux mois.

Toutefois, à l'issue du groupe de travail du 14 novembre 2011, le délai initial de 15 jours à compter de la notification de la décision du directeur après CAPL a été reconduit à titre pratique.

En conséquence, il est recommandé aux agents de transmettre leur requête au chef de service dans un **délai maximal de 15 jours** à compter de la notification de la décision du directeur suite à l'avis de la CAPL (date d'accusé de réception par l'agent).

332. Forme de la requête

La demande est établie sur papier libre. Les éléments nouveaux susceptibles d'être apportés à l'occasion du recours devant la CAPN sont recevables mais, dans le souci d'une bonne gestion, il est nécessaire que l'ensemble des éléments utiles à l'examen du recours soient portés à la connaissance de la CAPL.

34. LE RECOURS DE PREMIER NIVEAU DEVANT LA CAPN

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.

Le délai de recours et la forme de la requête sont exposées supra § 32.



Tous les recours hiérarchiques, tous les recours en CAPL et en CAPN (1^{er} et 2^{ème} niveau) ainsi que les résultats de ces recours doivent être obligatoirement saisis dans l'application EDEN-RH.

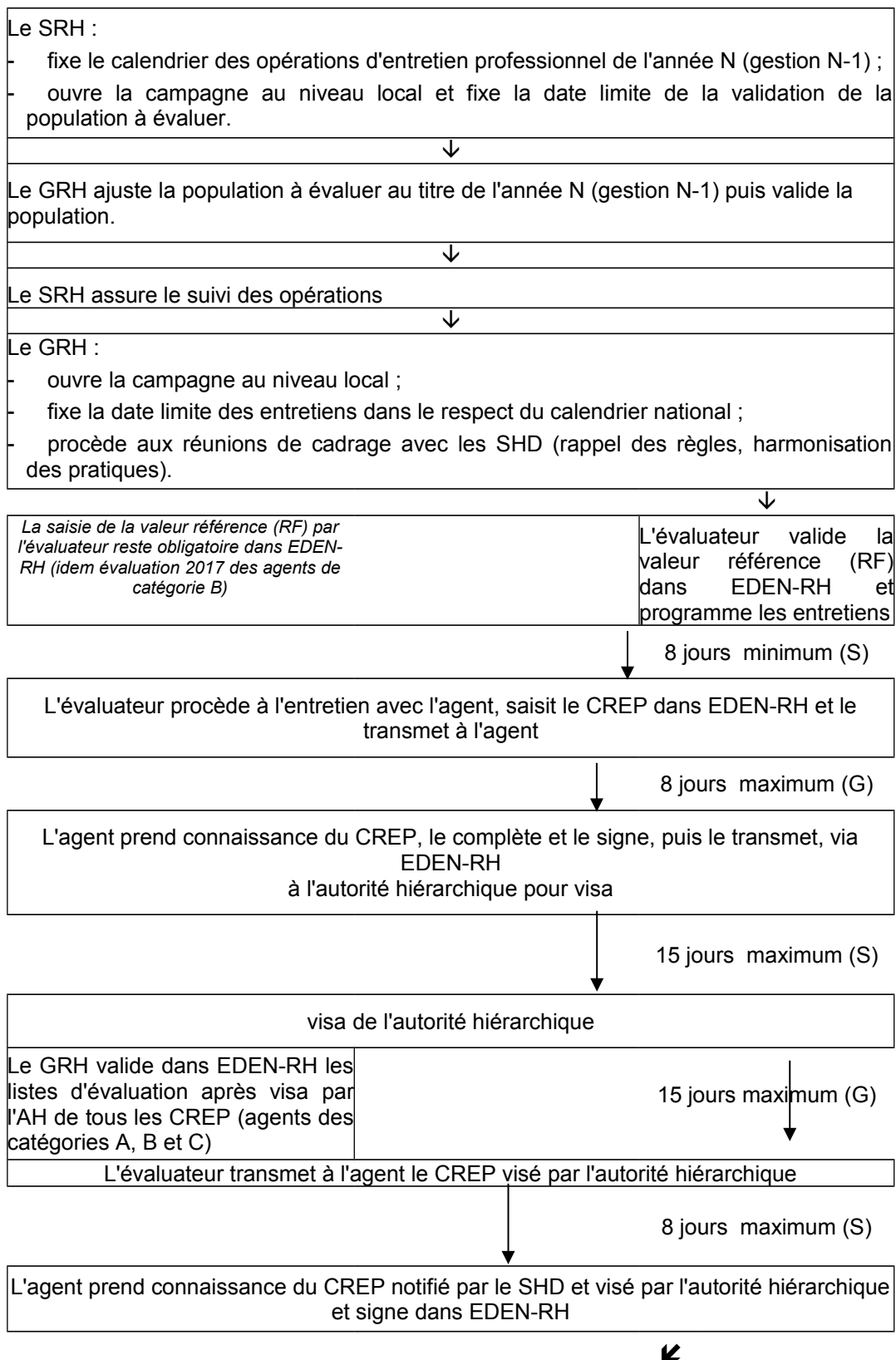
Les procédures de recours hiérarchique, de recours en CAPL et CAPN sont détaillées dans le guide relatif aux recours hiérarchiques, en CAPL et CAPN des agents des catégories A (inspecteurs – I. Div. à titre personnel), B et C de la direction générale des finances publiques en ligne sur NAUSICAA.

IV. SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE

Une synthèse complète du déroulement des opérations figure ci-après.

(S) : délai statutaire ;

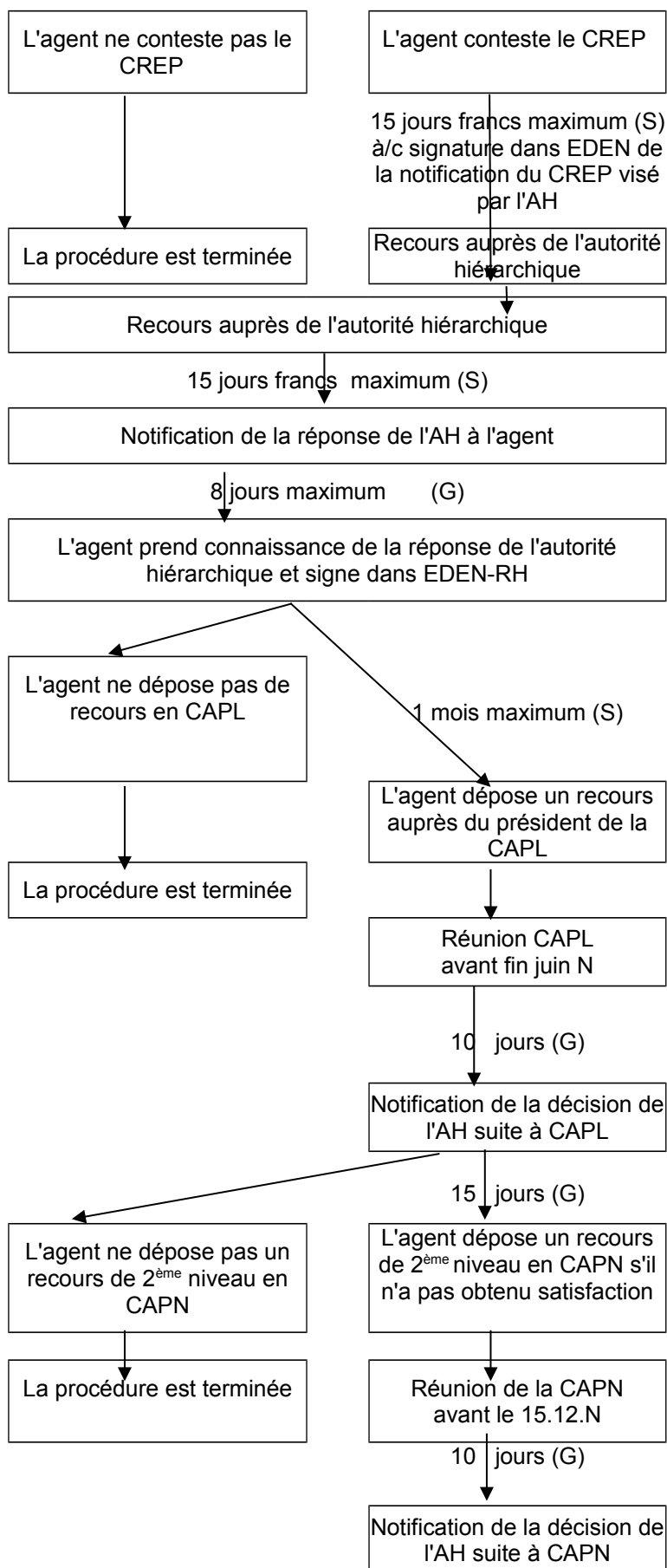
(G) : délai de gestion, à titre pratique.



Le GRH saisit dans l'application EDEN-RH les recours hiérarchiques, les résultats et s'assure de 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 ;
- ⇒ s'assure de la notification à l'agent de la décision de l'autorité hiérarchique suite à CAPL et CAPN.



ANNEXES

ANNEXE I

LISTE DES GRADES ÉCHELONS (AU 31 DÉCEMBRE 2017)

I – CATÉGORIE A : INSPECTEUR DES FINANCES PUBLIQUES ET INSPECTEUR DIVISIONNAIRE À TITRE PERSONNEL

Grade	Echelon	Cadence d'avancement	Nature échelon
Inspecteur divisionnaire à titre personnel (code w043)	04	-	T
	03	3 ans	F
	02	3 ans	F
	01	3 ans	F
Inspecteur (code w181)	11	-	T
	10	4 ans	F
	09	3 ans	F
	08	3 ans	F
	07	3 ans	F
	06	3 ans	F
	05	2 ans 6 mois	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	1 an 6 mois	F

T : échelon terminal ; F : échelon à durée fixe.

II – CATÉGORIE B : CONTRÔLEURS ET GÉOMÈTRES-CADASTREURS DES FINANCES PUBLIQUES

Grade	Echelon	Cadence d'avancement	Nature échelon
Contrôleur principal (code W230) et Géomètre principal (code W295)	11	-	T
	10	3 ans	F
	09	3 ans	F
	08	3 ans	F
	07	3 ans	F
	06	3 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	1 an	F
Contrôleur de 1ère classe (code W661) et Géomètre (code W696)	13	-	T
	12	4 ans	F
	11	3 ans	F
	10	3 ans	F
	09	3 ans	F
	08	3 ans	F
	07	2 ans	F
	06	2 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	2 ans	F
Contrôleur de 2ème classe (code W663) et Technicien géomètre (code W697)	13	-	T
	12	4 ans	F
	11	3 ans	F
	10	3 ans	F
	09	3 ans	F
	08	3 ans	F
	07	2 ans	F
	06	2 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	2 ans	F

T : échelon terminal ; F : échelon à durée fixe

III – CATÉGORIE C : AGENTS ADMINISTRATIFS ET AGENTS TECHNIQUES DES FINANCES PUBLIQUES

Grade	Echelon	Cadence d'avancement moyenne	Nature échelon
Agent administratif principal de 1ère classe (code W801) et Agent technique principal de 1ère classe (code W821)	10	-	T
	09	3 ans	F
	08	3 ans	F
	07	3 ans	F
	06	2 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	1 an	F
	01	1an	F
Agent administratif principal de 2ème classe (code W802) et Agent technique principal de 2ème classe (code W822)	12	-	T
	11	4 ans	F
	10	3 ans	F
	09	3 ans	F
	08	2 ans	F
	07	2 ans	F
	06	2 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	1 an	F
Agent administratif (code W806) et Agent technique (code W826)	11		T
	10	3 ans	F
	09	3 ans	F
	08	2 ans	F
	07	2 ans	F
	06	2 ans	F
	05	2 ans	F
	04	2 ans	F
	03	2 ans	F
	02	2 ans	F
	01	1 an	F

T : échelon terminal ; F : échelon à durée fixe

ANNEXE II

CALENDRIER GÉNÉRAL D'UNE CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
--

Période	Bureaux gestionnaires	Réseau
Décembre N-1	Sélection des agents à évaluer au niveau national	Mise à jour dans le fichier des personnels des informations relatives à l'entretien
Vers la mi-janvier N	Ouverture de l'application EDEN-RH ; Transmission des informations sous forme dématérialisée aux directions dans l'application EDEN-RH	Ajustement par les GRH de la sélection des agents à évaluer
Dans la 3ème semaine de janvier N		Date limite de validation par les GRH de la sélection des agents à évaluer
Dernière semaine de janvier N à 1ère semaine de mars N		Réunions de cadrage puis déroulement des entretiens professionnels
3ème semaine de mars N		Date limite du visa par l'autorité hiérarchique ; Date limite de validation des listes d'évaluation
Fin mars N		Date limite de notification du CREP visé par l'AH
Mi- avril N		Date limite pour déposer un recours hiérarchique sur les éléments du compte rendu
début mai N		Date limite pour la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique
Début juin N		Date limite de recours devant la CAPL ou la CAPN (recours de 1er niveau)
Vers le 20 juin N		Date limite des réunions des CAPL ; Envoi des recours devant la CAPN (recours de 1er niveau)
mi-juillet N		Date limite de notification à l'agent de la décision du directeur après CAPL
Fin juillet N		Envoi des demandes de recours de 2ème niveau devant la CAPN au bureau gestionnaire
Juin à mi-décembre N		Saisie, par les chefs de service, dans EDEN-RH des fiches préparatoires à l'entretien de l'année N+1 pour les agents obtenant leur mutation ou promus en cours d'année (ou en cas de changement de chef de service).
Mi-septembre à mi-décembre N	Réunion des CAPN (1er et 2ème niveau de recours)	Présentation du bilan de la campagne d'entretien de l'année N aux CTL
Mi-décembre N		Date limite de saisie des fiches préparatoires à l'entretien de l'année N+1

ANNEXE III



N° 400-SD

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

Année d'évaluation :

Gestion :

FICHE PRÉPARATOIRE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

pour la période du

au

Situation de l'agent

Nom de famille :

Prénom :

Nom d'usage :

Identifiant :

Grade :

Échelon : Rang :

Direction d'affectation :

Service(s) d'affectation (s) :

Fonctions exercées :

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

Formations suivies au cours de la période écoulée :

Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent (connaissances professionnelles, compétences personnelles, Implication professionnelle, Sens du service public, et pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement : capacité à organiser et animer une équipe et à définir et à évaluer des objectifs) :

Signature du chef de service :

Nom :

Qualité :

Date :

Signature :



ANNEXE IV



N°403-SD

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

Année d'évaluation :

Gestion :

AVIS DE L'AGENT D'ENCADREMENT

Situation de l'agent	
Nom de famille :	Prénom :
Nom d'usage :	Identifiant :
Service d'affectation :	

Descriptif des fonctions exercées :

Avis de l'agent d'encadrement :

Signature de l'agent d'encadrement :	
Nom :	(signature)
Qualité :	
Date :	

ANNEXE V



N°406-SD

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

Année d'évaluation :

Gestion :

ENTRETIEN PROFESSIONNEL compte rendu spécifique sur la partie prospective

Situation de l'agent

Nom de famille :

Prénom :

Nom d'usage :

Identifiant :

Date de naissance :

Grade :

Échelon : Rang :

Direction d'affectation :

Service(s) d'affectation (s) :

Tenue de l'entretien spécifique :

Date de l'entretien :

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

Fonctions exercées

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 :

Besoins de formation :

Formations à envisager :

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

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

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

Signature de l'évaluateur	
Nom :	Qualité :
Date :	(signature)

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

Expression de l'agent :
(Date, Nom, prénom et signature)

Date de retour du compte -rendu à l'évaluateur :	
---	--

ANNEXE VI

RESTITUTIONS DES DONNÉES DE L'APPLICATION EDEN-RH

- **Liste des agents à évaluer** : identifiant, nom, prénom de l'agent, affectation locale, nom de l'évaluateur (SHD), nom de l'AH, grade-échelon, code workflow, neutralisation éventuelle, évolutions de note ou R/M des 3 dernières années,
- **Tableau de suivi des entretiens** : nom, prénom et identifiant de l'évaluateur, nombre d'agents à évaluer, entretiens réalisés, entretiens non réalisés (refus, non réalisés avec motif, restant à réaliser sans date ni motif) pour permettre au GRH de procéder aux relances utiles.
- **Tableau de suivi des CREP par évaluateur** : nom, prénom et identifiant de l'évaluateur, nom, prénom et identifiant des agents à évaluer, date de transmission du CREP par le SHD à l'agent, date limite de signature par l'agent, date de signature par l'agent correspondant à la date de transmission du CREP à l'AH, nom, prénom de l'AH, date limite de visa par l'AH et la date de visa par l'AH.
- **Tableau de bord de suivi des notifications des CREP signés par l'AH** : nom, prénom, identifiant évaluateur, nom, prénom, identifiant agent, date validation de la liste d'évaluation par le GRH, date de notification, par l'évaluateur, du CREP visé par l'AH, date limite de signature par l'agent, date de signature par l'agent.
- **Tableau de suivi des recours hiérarchiques par grade** : identifiant, nom et prénom, grade-échelon de l'agent, motif et résultat du recours, date validation par le GRH, date signature AH et date signature agent.
- **Tableau de suivi des recours AH, en CAPL, CAPN 1 et 2** : identifiant, nom et prénom, grade-échelon de l'agent, recours AH (motif, résultat), CAPL (motif, résultat et date notification résultat CAPL), CAPN 1 (motif, résultat et date notification résultat CAPN1) et CAPN 2 (motif, résultat et date notification résultat CAPN 2),
- **Tableau de suivi des saisies des résultats des recours** : code grade, nombre de recours par CAPL, CAPN 1 et CAPN 2, nombre de résultats saisis par CAPL, CAPN 1 et CAPN 2, nombre de résultats restant à saisir par CAPL, CAPN 1 et CAPN 2.
- **Liste des agents ayant déposé un recours en CAPL** : identifiant, nom et prénom, grade, échelon de l'agent, type d'échelon, motif recours AH, résultat recours AH, évolution obtenue après recours AH et motif recours CAPL.

ANNEXE VII

**BILAN LOCAL DU DÉROULEMENT ET DES RÉSULTATS
DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN
- TABLEAU STATISTIQUE -**

Répartition des recours par grade et niveau de recours (recours hiérarchiques, CAPL, CAPN 1er et 2ème niveau de recours) (agents des catégories A, B et C)

Code direction :												
Corps :												
Grades		Recours AH		Recours CAPL		Recours CAPN1		Recours CAPN2				
Total code grade X		0		0		0		0				
Total code grade Y		0		0		0		0				
Total code grade Z		0		0		0		0				
TOTAL		0		0		0		0				

Rappel : à compter de 2018, les recours portent exclusivement sur les appréciations (tableau synoptique et/ou appréciations littérales) pour toutes les catégories d'agents évalués.

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 par le décret n° 2011-2041 du 29 décembre 2011 et par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 17, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 55 et 55 bis ;
Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;
Vu le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 22 février 2010 ;
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE IER : DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 1

Le présent décret s'applique à tous les corps de fonctionnaires de l'Etat dotés d'un statut particulier.

Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, un système de notation pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, dont ils fixent les modalités.

Article 2

Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance.

Article 3

L'entretien professionnel porte principalement sur :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir du fonctionnaire ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;

6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Les arrêtés ou les décisions mentionnés à l'article 5 des ministres intéressés ou des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques compétents, fixent, le cas échéant, les autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires et du niveau de leurs responsabilités.

NOTA : conformément à l'article 7 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, les dispositions du présent article s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Article 4

Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. Il est communiqué au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations. Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Article 5

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques compétents, précisent les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, le contenu du compte rendu qui se réfère aux thèmes mentionnés à l'article 3 et, le cas échéant, la liste des autorités hiérarchiques compétentes.

Des arrêtés des ministres intéressés ou des décisions des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques compétents, fixent les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de l'entretien professionnel. Ces critères sont fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de leurs responsabilités.

Article 6

L'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

CHAPITRE II : DE LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Pour mémoire : articles 7 à 11 abrogés par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017)

...

Article 12

Le tableau d'avancement prévu à l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est préparé, chaque année, par l'administration en tenant compte notamment :

1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ou des notations pour les agents soumis au régime de la notation ;

2° Des propositions motivées formulées par les chefs de service, notamment au regard des acquis de l'expérience professionnelle des agents au cours de leur carrière ;

3° Pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret, des comptes rendus d'entretien professionnel ou des notations et, pour les agents qui y étaient soumis, des évaluations retracées par les comptes rendus de l'entretien d'évaluation.

Il est soumis aux commissions administratives paritaires, qui fonctionnent alors comme des commissions d'avancement.

Article 13

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Article 14

Le tableau d'avancement doit être arrêté le 15 décembre au plus tard de l'année précédant celle pour laquelle il est établi. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année. En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau complémentaire, qui doit être arrêté le 1er décembre au plus tard de l'année pour laquelle il est dressé. Il cesse d'être valable à l'expiration de cette même année.

Article 15

Les tableaux d'avancement doivent être portés à la connaissance du personnel dans un délai de trois jours suivant la date à laquelle ils ont été arrêtés.

Article 16

Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir, ces critères sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

...

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Les dispositions des chapitres Ier, II et III du présent décret s'appliquent aux évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er janvier 2012.

Les dispositions du chapitre IV du présent décret s'appliquent à compter de la publication du texte pour la période de référence 2010.

Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant

application de l'article 55 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont abrogés à compter du 1er janvier 2013.

Article 27

Sont maintenus en vigueur les décrets comportant des dispositions spéciales dérogeant aux règles fixées par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Le chapitre Ier du présent décret n'est pas applicable aux fonctionnaires qui, en application des dispositions spéciales mentionnées au premier alinéa, n'étaient pas soumis aux régimes d'évaluation et de notation définis par les titres Ier et II du décret du 29 avril 2002. Le chapitre II du présent décret n'est pas applicable aux fonctionnaires qui, en application des dispositions spéciales mentionnées au premier alinéa, n'étaient pas soumis aux régimes d'avancement définis par les titres III et IV du décret du 29 avril 2002.

Article 28

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, la ministre d'Etat, garde des sceaux, ministre de la justice et des libertés, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, le ministre de l'éducation nationale, porte-parole du Gouvernement, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé et des sports, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche, le ministre de la culture et de la communication, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le ministre de l'espace rural et de l'aménagement du territoire, le ministre de la jeunesse et des solidarités actives et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 28 juillet 2010.