

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL À LA DGFIP

## Comprendre pour mieux se défendre

### Cadrage de la réforme

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES TEXTES

loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (article 17)

*Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées.*

*Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation.*

loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

*Par dérogation à l'article 17 du titre 1er du statut général, l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.*

*Toutefois, les statuts particuliers peuvent prévoir le maintien d'un système de notation.*

*A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ou de la notation.*

*Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.*

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

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES TEXTES

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

Circulaire « Fonction Publique » du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888.

Arrêté du 20 décembre 2012 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique

Circulaire ministérielle relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel **NON PUBLIEE**

Instruction DGFIP sur l'entretien professionnel du 26 décembre 2012

**Susceptible de nouvelles modifications**

Livret de l'entretien professionnel des agents A, B et C à la DGFIP du 22 janvier 2013.

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES ACTEURS : le directeur

Le pouvoir d'attribuer les réductions d'ancienneté relève du directeur.

Préalablement aux opérations d'évaluation, le directeur délègue ce pouvoir aux chefs de services évaluateurs responsables d'unité administrative.

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

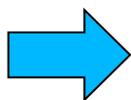
# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES ACTEURS : l'autorité hiérarchique

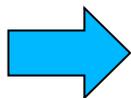
L'autorité hiérarchique est confiée à un ou des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3) de la direction.

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

L'autorité hiérarchique :



visite le compte rendu d'entretien et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations

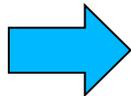


est saisie par l'agent qui souhaite déposer une demande de révision du compte rendu de l'entretien.

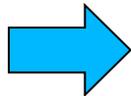
# L'entretien professionnel à la DGFiP

## LES ACTEURS : le chef de service évaluateur

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



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

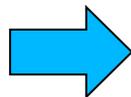
Lorsque le responsable d'une unité administrative est de catégorie A+, l'entretien professionnel peut être conduit par un agent de catégorie A à condition que celui-ci soit dans la position d'un véritable chef de service.

***En aucun cas, un agent de catégorie B ne peut être désigné comme évaluateur.***

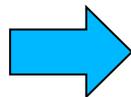
# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES ACTEURS : l'agent d'encadrement

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.



Ils peuvent être associés à la préparation des entretiens professionnels par les chefs de service, notamment pour la fixation des objectifs



Ils formulent obligatoirement, à l'aide d'une fiche ad hoc des éléments préparatoires à l'établissement du compte rendu par le chef de service-évaluateur et l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de leur cellule.

# L'entretien professionnel à la DGFiP

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 B C	- A A ou B	} 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)
CONSERVATION DES HYPOTHÈQUES	A B C	- A A ou B	} le conservateur des hypothèques	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3)
BRIGADES	A B C	- A A ou B	} le chef de brigade	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3)
SERVICES DE DIRECTION (DRFiP/DDFiP)	A B C	- A A ou B	} l'IP, IDiv. ou AFIPA	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3) ou le responsable de la mission
<u>PÔLES DE COMPÉTENCE (PRF, ICE, FI, ...)</u>	A B C	- A A ou B	} <u>le chef de pôle</u>	} l'un des <u>chefs de pôle</u> (voire 2bis ou n°3)
RECETTE DES FINANCES	A B C	- A A ou B	} l'AFIP ou adjoint	} l'un des chefs de pôle (voire 2bis ou n°3)
SERVICES À COMPÉTENCE NATIONALE OU SPECIALE (DIRCOFI, DISI, ...)	A B C	- A A ou B	} le responsable de l'unité administrative	} l'un des chefs de pôle ou l'un des responsables de division

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

Ne pas confondre:

- Chef de pôle, responsable de l'unité administrative dans les PRF, ICE, FI

- Chef de pôle, responsable de division en service de direction

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## Qui est évalué?

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

Les agents sont évalués dans le grade-échelon de titulaire ou de stagiaire 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.

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 et peuvent être attributaires de réductions-majorations d'ancienneté.

Les autres agents font l'objet d'un entretien professionnel sur la partie prospective de l'entretien

Les agents stagiaires dans les services (agents administratifs, agents techniques, contrôleurs de 2ème classe selon le calendrier des nominations) ainsi que les inspecteurs en stage "premier métier" sont évalués uniquement sur la partie prospective.

**La direction compétente est celle où l'agent est affecté au 31 décembre de l'année de référence.**

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## Qui est évalué?

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.

Périodes réelles d'activité	<i>Précision : Périodes non prises en compte au titre des services effectivement accomplis</i>
congé annuel	<i>scolarité en école</i>
congé cumulé	<i>congé de maladie à plein traitement</i>
congé bonifié	<i>congé de maladie à demi traitement</i>
congé administratif	<i>congé de maternité - paternité</i>
autorisation d'absence	<i>congé d'adoption</i>
mi-temps et TP thérapeutiques	<i>congé de présence parentale</i>
temps partiel	<i>période d'instruction militaire</i>
jours ARTT	<i>congé pour formation syndicale</i>
détachement ou mise à disposition	<i>congé pour formation des élus locaux</i>
congé au titre de la formation professionnelle	<i>congé parental</i>
autorisation d'absence pour activité syndicale ou sociale	<i>disponibilité</i>
	<i>congé de longue durée</i>
cessation progressive d'activité (CPA)	<i>congé de longue maladie</i>
stage professionnel	<i>congé pour accident de service ou de trajet</i>
stage non effectué en école (inspecteurs promus de B en A, agents administratifs de 1 <sup>ère</sup> classe stagiaires, agents administratifs et adjoints techniques de 2 <sup>ème</sup> classe en période probatoire (1))	<i>congé de fin d'activité (CFA)</i>
	<i>congé de fin de vie /Congé de solidarité familiale</i>
	<i>congé de formation professionnelle en vue de parfaire sa formation personnelle (article 12 du décret n°85-607 du 14 juin 1985)</i>

(1) : le point de départ des périodes de stage des inspecteurs stagiaires, agents administratifs de 1<sup>ère</sup> classe stagiaires, agents administratifs et adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe en période probatoire est la date de l'installation en qualité de stagiaire.

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## Qui est évalué?

L'agent a accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N-1		L'agent <u>n'a pas</u> 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 et susceptible de bénéficier d'une réduction majoration d'ancienneté	l'évaluateur établit un compte rendu sur la partie bilan <u>sans entretien</u> et l'agent est susceptible de bénéficier d'une réduction majoration d'ancienneté	l'agent n'est pas évalué sur la partie bilan et ne peut pas bénéficier d'une réduction majoration d'ancienneté. L'entretien porte uniquement sur la partie prospective de l'entretien	pas de compte rendu
	↓		↓
	Si l'agent reprend son activité <sup>(1)</sup> avant le 1 <sup>er</sup> 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 63, quatrième partie, chapitre II, page 95 et annexe 5, page 114).		Si l'agent reprend son activité <sup>(1)</sup> avant le 1 <sup>er</sup> 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 63, quatrième partie, chapitre II, page 95 et annexe 5, page 114).

(1) : ou pour les agents en 1<sup>ère</sup> affectation qui arrivent avant le 1er juillet de l'année N.