

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL À LA DGFIP

## Comprendre pour mieux se défendre

### L'ENTRETIEN

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## L'ENTRETIEN

Si l'agent est absent des services pour une durée indéterminée et peut bénéficier de réduction d'ancienneté

180 jours de présence en N-1

La convocation est envoyée en courrier LRAR

La date de l'entretien doit être compatible avec la date présumée de son retour dans les services

Si l'agent reprend après la campagne d'évaluation, mais avant le 1er juillet

Entretien professionnel uniquement sur la partie prospective

Un compte rendu est quand même établi sur la partie résultats.

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## L'ENTRETIEN

L'évaluateur convoque par écrit l'agent pour son entretien professionnel

**8 jours**

Date de l'entretien professionnel

la date doit être arrêtée de façon concertée

Un délai de 8 jours doit être respecté entre la convocation et la date de l'entretien

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

Cette obligation porte uniquement sur l'administration.

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## L'ENTRETIEN

L'évaluateur convoque par écrit l'agent pour son entretien professionnel

**8 jours**

Date de l'entretien professionnel

L'évaluateur adresse une note de service pour constater l'absence et fixer un autre rendez-vous

Agent ne se présente pas

**L'agent est en droit de ne pas assister à l'entretien.**

**Il s'agit là d'une garantie apportée à chaque agent.**

**En aucun cas il n'est fait obligation à ce dernier d'assister à l'entretien.**

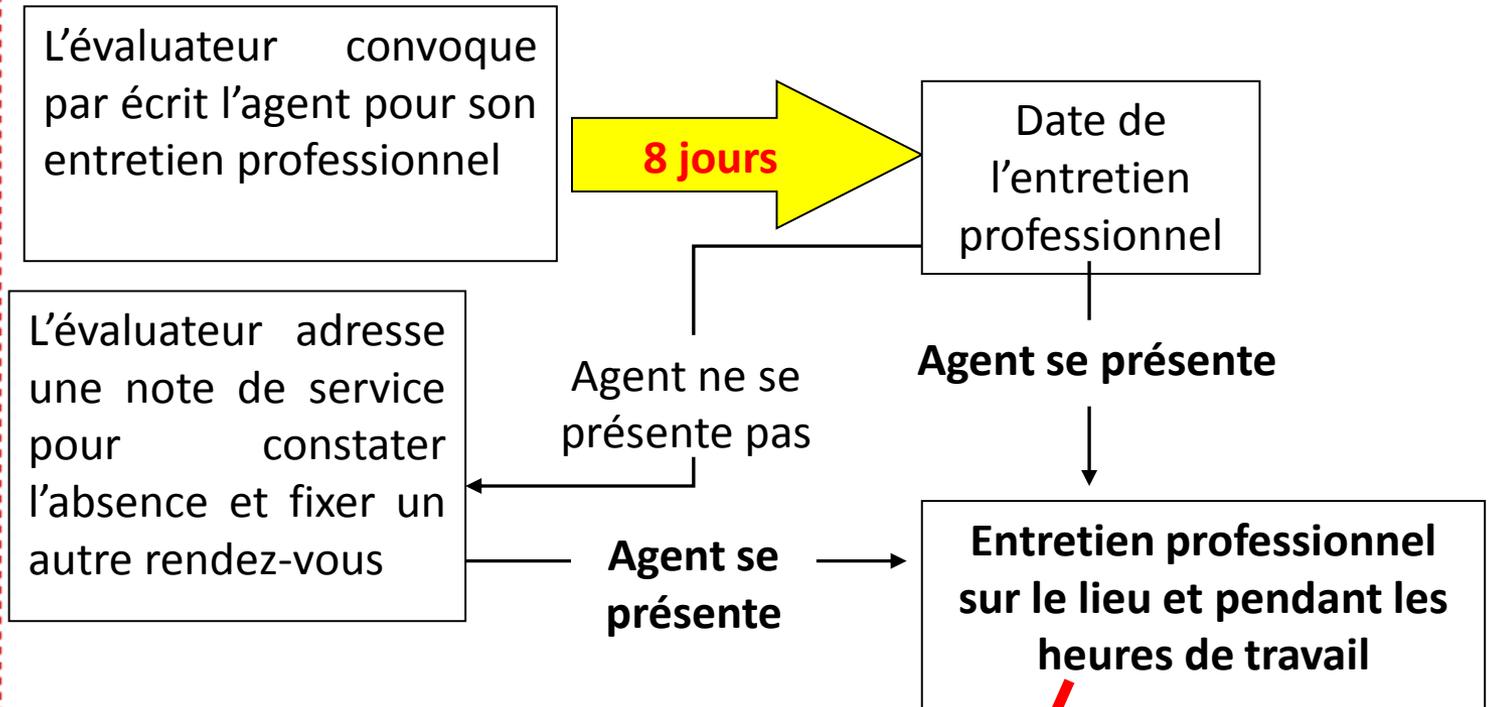
**Il convient toutefois de veiller au cadre d'application de la circulaire DGAFP du 23 avril 2012.**

**Celle-ci indique que le refus persistant de l'agent peut être considéré comme un manquement à l'obéissance hiérarchique.**

**En tant que tel, ce refus pourrait donc être un motif de sanction disciplinaire.**

# L'entretien professionnel à la DGFiP

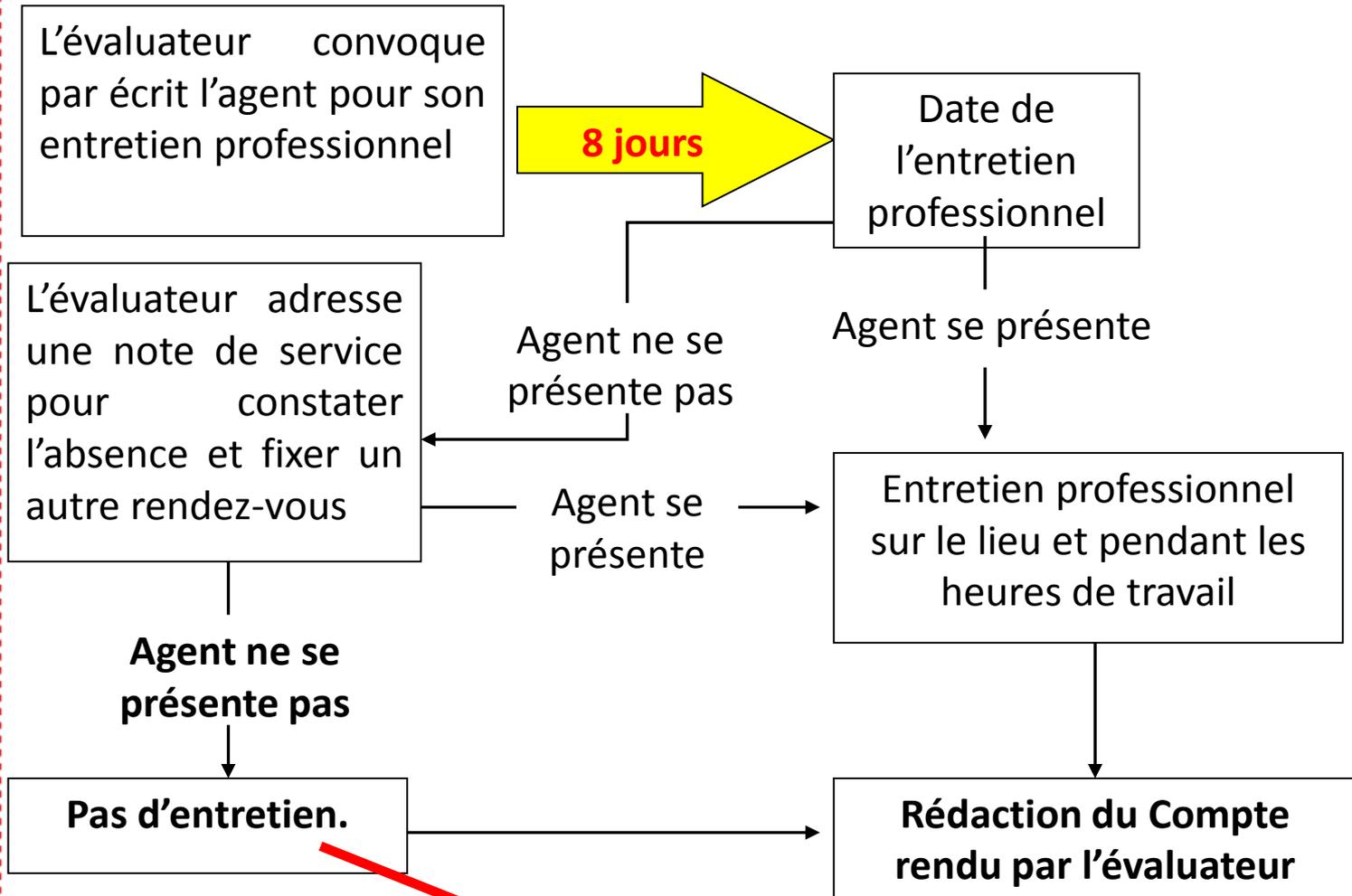
## L'ENTRETIEN



**L'entretien doit se dérouler de façon confidentielle.  
Aucune autre personne que l'agent et son évaluateur ne doit y assister.**

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## L'ENTRETIEN



**L'évaluateur doit faire figurer sur le Compte rendu le motif de l'absence d'entretien**

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## L'ENTRETIEN

L'avis de l'agent d'encadrement, lorsqu'il existe, doit obligatoirement être formalisé à l'aide d'une fiche ad hoc.

Ceci fait partie 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.

ET DES FINANCES

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

### AVIS DE L'AGENT D'ENCADREMENT

<b>Situation de l'agent</b>	
Nom de famille :	Prénom :
Nom d'usage :	Identifiant :
Service d'affectation :	
<b>Descriptif des fonctions exercées :</b>	
<b>Avis de l'agent d'encadrement :</b>	
<b>Signature de l'agent d'encadrement :</b>	
Nom :	(signature)
Qualité :	
Date :	

# L'entretien professionnel à la DGFiP

Le cas échéant, l'évaluateur doit recueillir 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.

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.

## FICHE PRÉPARATOIRE A 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 : <input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/>

# L'entretien professionnel à la DGFIP

**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 voir aborder.

**L'agent doit obligatoirement être informé de la date de l'entretien au moins 8 jours avant.** Cette dernière doit être déterminée de façon à lui permettre de pouvoir y assister librement.

**L'entretien se déroule sur le lieu et pendant les horaires de travail.** En cas d'absence de l'agent pour cause de maladie, la date de l'entretien doit être déterminée en compatibilité avec sa date de reprise présumée.

**Aucune personne autre que l'évaluateur et l'agent ne doit être présente durant l'entretien.** Toute présence d'une tierce personne implique la nullité de la procédure.

**L'avis de l'agent d'encadrement, lorsqu'il existe, est obligatoire (Article 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, modifié).** Cet avis est obligatoirement matérialisé par la fiche ad hoc, et doit sur la fixation et la réalisation des objectifs et sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de leur cellule.

# L'entretien professionnel à la DGFiP

L'agent est en droit de refuser d'assister à l'entretien sans que cela n'ait d'incidence sur la manière dont il est évalué. Il conserve également le droit de formuler des observations par écrit sur le compte rendu d'entretien, et de déposer un recours.

La CGT Finances Publiques conteste fermement le système mis en place au travers de l'entretien professionnel. À ce titre, elle appelle à combattre celui-ci par tous les moyens.

**CECI PEUT IMPLIQUER UNE DÉMARCHE LOCALE DE BOYCOTT DES ENTRETIENS.**

Pour la CGT Finances Publiques, cette démarche nécessite d'être discutée avec les personnels pour qu'elle s'inscrive dans un cadre collectif.

Il est important de ne pas s'engager dans cette démarche de façon isolée.