

GROUPE DE TRAVAIL

« EVALUATION : EVOLUTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL »

ESTEVE

19 OCTOBRE 2022

FICHE N°2

LES COMPTES-RENDUS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (CREP)

En application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, l'entretien professionnel porte principalement sur les points suivants :

- ↳ les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés ;
- ↳ les objectifs assignés ;
- ↳ la manière de servir du fonctionnaire ;
- ↳ les acquis de son expérience professionnelle ;
- ↳ le cas échéant la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement ;
- ↳ les besoins de formations ;
- ↳ ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité ;
- ↳ ses perspectives d'accès au grade supérieur (notamment mesure PPCR).

Les comptes-rendus d'entretiens professionnels sont donc structurés autour de ces différentes rubriques évoquées lors de l'entretien.

Par ailleurs, le CREP est au cœur des parcours des agents en termes de promotions et sélections, de mobilité tant externe qu'au titre des recrutements au choix. Le CREP doit ainsi être la traduction d'un échange privilégié évalué/évaluateur (métier, compétences, savoir-être, organisation, besoins de formation...) mais également un acte managérial important en termes de carrière et de perspectives d'évolutions professionnelles.

1. Les CREP actuellement utilisés à la DGFIP

Pour la campagne d'évaluation 2022 (gestion 2021), trois modèles de CREP sont actuellement utilisés :

- un modèle de CREP pour les inspecteurs et les agents des catégories B et C ;
- un modèle de CREP pour les agents détenant le grade d'AFIPA ; IP et IDIV.

Pour les membres des AFIP et pour les emplois de direction, une convergence vers l'interministériel a été recherchée avec l'utilisation des modèles de CREP définis en interministériel et validés par la DGAFP pour les administrateurs civils devenus administrateurs de l'État depuis le 1^{er} janvier 2022.

En complément de ces modèles, il existe un support des évaluations prospectives et un modèle de fiche préparatoire à l'entretien professionnel quand l'agent évalué a changé de poste ou que son supérieur hiérarchique direct a changé également de poste.

Pour l'évaluation des agents contractuels, prévue par les dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, les modèles de CREP se déclinent selon le niveau de l'emploi occupé (niveau A+, ABC et emplois dits « berkanis ») sur les modèles actuellement retenus pour les titulaires de même niveau.

La campagne d'évaluation des contractuels est par ailleurs réalisée hors outil, sur un CREP papier et dans un calendrier de campagne décalé par rapport aux agents titulaires.

L'existant dans EDEN-RH et hors outil



2 modèles actuellement disponibles dans EDEN-RH pour l'évaluation des titulaires :

- CREP A+ (IDIV, IP et AFIPA) ;
- CREP ABC.

En complément : fiche préparatoire et CREP prospectif



3 modèles hors applicatif EDEN-RH :

- CREP des contractuels de niveau A+
- CREP des contractuels de niveau ABC
- CREP des contractuels dits « Berkani »

1. Les orientations retenues pour les nouveaux formulaires de compte-rendu d'évaluation dans ESTEVE

Pour la campagne 2023 (gestion 2022), les futurs formulaires CREP utilisables se décomposeront de la manière suivante :

- pour les AFIP et EDD, à l'instar de la campagne 2022, deux modèles interministériels ;
- pour les agents de la catégorie A au sens statutaire, un seul modèle pour les AFIPA, les inspecteurs principaux, les inspecteurs divisionnaires et les inspecteurs ;
- pour les agents de catégorie B et C, un modèle commun.

Ces futurs modèles seront par ailleurs utilisés pour les agents contractuels en fonction du niveau de l'emploi occupé.

La conception de ces nouveaux CREP s'inscrit notamment dans :

- une convergence vers l'interministériel ;
- la mise en œuvre du nouveau modèle managérial, notamment pour la catégorie A ;
- la mise en place d'une nouvelle cartographie des CAP par catégorie.

*** Nouveautés envisagées communes aux modèles de CREP**

✎ le niveau d'atteinte des objectifs N-1 sera précisé : dépassé, atteint, partiellement atteint, non atteint ou devenu sans objet. Une mention « autres dossiers ou travaux majeurs » est par ailleurs matérialisée afin de valoriser les travaux conduits en complément des objectifs annuels assignés.

✎ une échéance sera attendue et devra être formalisée au regard des objectifs fixés annuellement

✎ la rubrique relative aux besoins de formation sera déclinée entre les formations suivies et les formations à envisager avec les mentions relatives au compte personnel de formation.

*** Nouveautés envisagées du CREP des agents de la catégorie A**

✎ des objectifs collectifs seront ajoutés avec un maximum de 5 objectifs à fixer (collectifs et individuels) et l'échéance de réalisation sera matérialisée par une case échéance à cocher.

✎ la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur sera intégrée dans la rubrique « carrière » de la partie « perspectives professionnelles », elle-même enrichie d'une rubrique pour saisine du CMC / ou service RH de proximité par l'agent.

✎ s'agissant de l'évaluation de la valeur professionnelle, celle-ci sera désormais entièrement littérale pour les inspecteurs comme pour tous les grades de la catégorie A.

✎ un tableau synoptique permettra d'apprécier les compétences managériales acquises/attendues par le cadre A selon les items développés dans le nouveau modèle managérial (conception-vision/ Action et Relation).

*** Nouveautés envisagées du CREP des catégories B et C**

✎ la capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur sera désormais appréciée par le supérieur hiérarchique direct par une réponse affirmative ou négative (suppression de la cotation à 3 niveaux).

✎ les items spécifiques pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement ne seront visibles et seront à compléter que si la case fonctions d'encadrement des fonctions exercées est cochée oui.

*** Nouveautés envisagées au CREP des agents contractuels**

Les mentions spécifiques aux agents contractuels viendront se substituer aux mentions portées dans le CREP des titulaires de niveau équivalent : nature du contrat (CDD ou CDI) à la place de grade, la rubrique « aptitude à exercer des fonctions du corps supérieur » est masquée pour les agents contractuels.