

Bilan de l'entretien professionnel 2009 (activité 2008) - synthèse des réponses apportées par les directions au questionnaire

Thèmes généraux et déclinaison de la mise en œuvre de l'examen professionnel		DPAEP	DGDDI	CGIET
Champ d'application	Corps concernés	* attachés d'administration (1 793) * traducteurs (18) * ingénieurs économistes de la construction (28) * ingénieurs mécaniciens électriciens (26) (dont les agents MAD ou détachés)	L'ensemble du corps de catégorie A (dont les agents MAD ou détachés) pour mémoire, les non titulaires n'ont pas bénéficié de l'EP	Corps des ingénieurs des mines (dont les agents MAD ou détachés)
	Catégorie	A	A	A
	Effectifs	1 865	3 960	1 514
Mise en œuvre	Information et formation des évaluateurs et des agents	* une information générale (guide méthodologique mis en ligne sur l'intranet ministériel) a été diffusée auprès des correspondants RH de la DPAEP au sein des directions et des services ; <i>un module de "e-learning" qui est en cours de déploiement auprès des évaluateurs afin de simuler l'entretien professionnel</i> ; * les agents ont été informés au moyen de deux actions : l'information des représentants du personnel en CAP et l'envoi d'une lettre individuelle, pour chaque agent, via les correspondants RH.	* les évaluateurs ont été destinataires d'une note de lancement de campagne et d'un guide pédagogique ; * les agents évalués ont reçu individuellement par courriel une information sur l'EP, parallèlement à la mise en ligne de la note de campagne sur l'intranet douanier, à la publication d'articles dans la revue "douane-infos" et à l'organisation de groupes de travail sur le sujet avec les partenaires sociaux.	Une note d'information générale est diffusée aux évaluateurs lors de l'ouverture de la campagne 2009 de l'EP ; le sujet a fait l'objet d'une communication aux partenaires sociaux en CAP.
	Calendrier des entretiens	* lancement de la campagne le 5 janvier 2009 ; * conduite des entretiens attendue au 1er trimestre 2009 ; * retour des comptes-rendus d'EP transmis avant le 15 mai 2009 ; * examen des recours en CAP à partir d'octobre 2009.	* lancement de la campagne en janvier 2009 * conduite des entretiens au 1er trimestre 2009 * examen des recours en CAPL de juin à novembre 2009 * examen des recours en CAPC à partir de novembre 2009	* conduite des entretiens à la mi-juin 2009, du fait de la fusion le 1er février 2009 du corps des ingénieurs des mines et du corps des ingénieurs des télécommunications. * CAPC à la mi-octobre 2009.
	Conduite de l'entretien	* la durée moyenne de l'EP n'est pas connue, mais une durée de 45 minutes à 1 heure est conseillée ; * l'EP est effectué par le supérieur hiérarchique direct.	* la durée moyenne de l'EP n'est pas connue ; * l'EP est effectué par un agent de catégorie A+, supérieur hiérarchique direct ; le chef divisionnaire enrichit les appréciations du supérieur hiérarchique direct, en qualité de N+2.	* la durée moyenne de l'EP n'est pas connue ; * l'EP est effectué par le responsable de structure, supérieur hiérarchique direct ; il n'existe pas de double degré d'évaluation.
	Réductions et majorations d'ancienneté	1 865 agents ont bénéficié de l'EP, dont 1 392 consommateurs et 473 agents à l'échelon terminal : * 753 agents ont bénéficié de réductions d'ancienneté (54,10%) : 416 de 1 mois (29,90%), 186 de 2 mois (13,40%) et 151 de 3 mois (10,80%), sur un effectif de 1 392 agents à évaluer hors échelon terminal ; * 3 attachés se sont vus notifier une mention d'alerte ; * un attaché a subi une majoration d'ancienneté de 2 mois.	Eléments statistiques ne comprenant que la population des inspecteurs. 2 504 agents ont bénéficié de l'EP, dont 2 459 consommateurs et 45 agents à l'échelon terminal : * 1 406 agents ont bénéficié de réductions d'ancienneté (57,17%) : 865 de 1 mois (35,17%), 278 de 2 mois (11,30%) et 263 de 3 mois (10,70%), sur un effectif de 2 459 agents à évaluer hors échelon terminal ; * un agent a subi une mention d'alerte ; * un agent a subi une majoration d'ancienneté, de 1 mois.	Sur un effectif de 613 agents à évaluer (près de 2/3 des IM sont en disponibilité) : * 298 ingénieurs des mines ont bénéficié de réductions d'ancienneté : 179 de 1 mois (29,20%) et 119 de 3 mois (19,40%) ; * aucune mention d'alerte ou majoration d'ancienneté.
	Déconcentration de la procédure	Une enveloppe de réductions d'ancienneté est notifiée à chaque direction ou service, au prorata de l'effectif du corps présent dans le service. L'harmonisation au sein des directions est de leur seul ressort, la DPAEP veillant seulement au respect de l'enveloppe allouée.	Les directeurs inter-régionaux et les chefs de service à compétence nationale procèdent à un cadrage préalable de premier niveau avec les directeurs régionaux ; il détermine le volume de réductions d'ancienneté alloué.	Non : les réductions d'ancienneté sont attribuées par le vice-président du CGIET, sur proposition du chef de service du CGIET.
	Articulation de l'EP avec d'autres dispositifs d'évaluation et d'appréciation de la manière de servir	* l'EP et la modulation indemnitaire des attachés d'administrations sont corrélées ; * l'EP comprend un volet "formation" qui alimente le plan de formation.	* la modulation indemnitaire est réalisée par le supérieur hiérarchique qui conduit l'EP ; * l'entretien de carrière demeure distinct de l'EP.	* la modulation indemnitaire est en général réalisée par le supérieur hiérarchique qui conduit l'EP, ce qui assure la cohérence des deux exercices ; * des entretiens "de carrière" sont menés par le service du CGIET, en cohérence avec les acteurs de l'EP.
	Nombre de recours gracieux auprès du N+1	9 recours gracieux relatifs aux appréciations portées dans le compte-rendu de l'EP.	33 recours gracieux relatifs aux appréciations portées dans le compte-rendu de l'EP (dont 16 soit 48% ont connu une suite favorable).	aucun

Bilan de l'entretien professionnel 2009 (activité 2008) - synthèse des réponses apportées par les directions au questionnaire

Recours	Nombre de saisines de la CAP et/ou objet du recours	<p>17 saisines de la CAP dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 3 sur les appréciations littérales du compte-rendu de l'EP ; * 14 sur la cadence d'avancement. <p>En comparaison, 16 recours en CAPC pour la campagne 2008.</p>	<p>157 saisines de la CAP locale dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 16 sur les appréciations littérales du compte-rendu de l'EP ; * 141 sur la cadence d'avancement. <p>50 recours en CAP locale ont donné satisfaction.</p> <p>22 recours ont été examinés à ce jour en CAP Centrale (13 sont en attente d'examen en CAPC), contre 55 au titre de la campagne 2008.</p>	aucun
	Nombre de recours contentieux	aucun	aucun	aucun
Divers	Appréciations générales sur la mise en œuvre de l'expérimentation	<p><u>Le bilan est positif</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> * la procédure est simplifiée (un seul document à compléter au lieu de deux) et le dialogue entre le manager de proximité et ses collaborateurs est enrichi ; * la seule difficulté réside dans le fait que coexistaient deux procédures, notation, pour les agents B et C, et EP, pour agents de catégorie A, ce qui motive la généralisation de l'EP à tous les corps gérés en 2010 (activité 2009). * l'articulation entre le compte-rendu de l'EP et l'attribution de réductions a fait apparaître trois difficultés : <p>la 1^{ère} porte sur le caractère jugé redondant de la rubrique "manière de servir" ; la 2^{ème} a trait au manque d'appropriation par les évaluateurs et les notateurs de la rubrique "évaluation des acquis de l'expérience professionnelle" ; enfin 2 services mettent en doute l'opportunité du plancher minimum de 10% d'agents valorisés à 3 mois de réduction d'ancienneté.</p>	<p><u>Le bilan est positif</u></p> <p>il plaide pour sa généralisation à l'ensemble des corps de la douane :</p> <ul style="list-style-type: none"> * bonne appropriation du dispositif par les services gestionnaires du personnel et par l'encadrement ; * le dispositif de recours gracieux préalable a été un facteur de réduction des recours en CAP ; * l'opportunité du pallier de 2 mois de réductions d'ancienneté est relevée. 	<p><u>Le bilan général est très positif</u> - Absence de difficultés particulières à relever.</p>
	Suggestions ou propositions d'amélioration du dispositif		-	-
	Intérêt exprimé pour la mise en place de dispositifs d'évaluation collective dans les administrations	-	Avis négatif, notamment dans un souci de stabilisation de l'actuelle réforme de l'évaluation.	L'évaluation collective du service est sans objet au regard des missions fonctionnelles des membres du corps ; par ailleurs, la diversité des affectations des ingénieurs des mines ne s'y prête pas.
Observations et commentaires complémentaires		* améliorer l'information sur le dispositif préalable du recours gracieux, préalable à la saisine de la CAP.	<ul style="list-style-type: none"> * constat d'une baisse manifeste du nombre de recours en CAP ; * l'expérimentation gagnera en signification avec son élargissement pour les corps de catégories B et C (campagne 2010 de l'EP). 	-