

Les enjeux cachés de l'Entretien professionnel

actiondemocratiecorse.webador.fr/1757489_les-enjeux-caches-de-l-entretien-professionnel

L'entretien professionnel un exercice annuel à ne pas négliger.

! Action & Démocratie / CFE – CGC Corse vous éclaire :

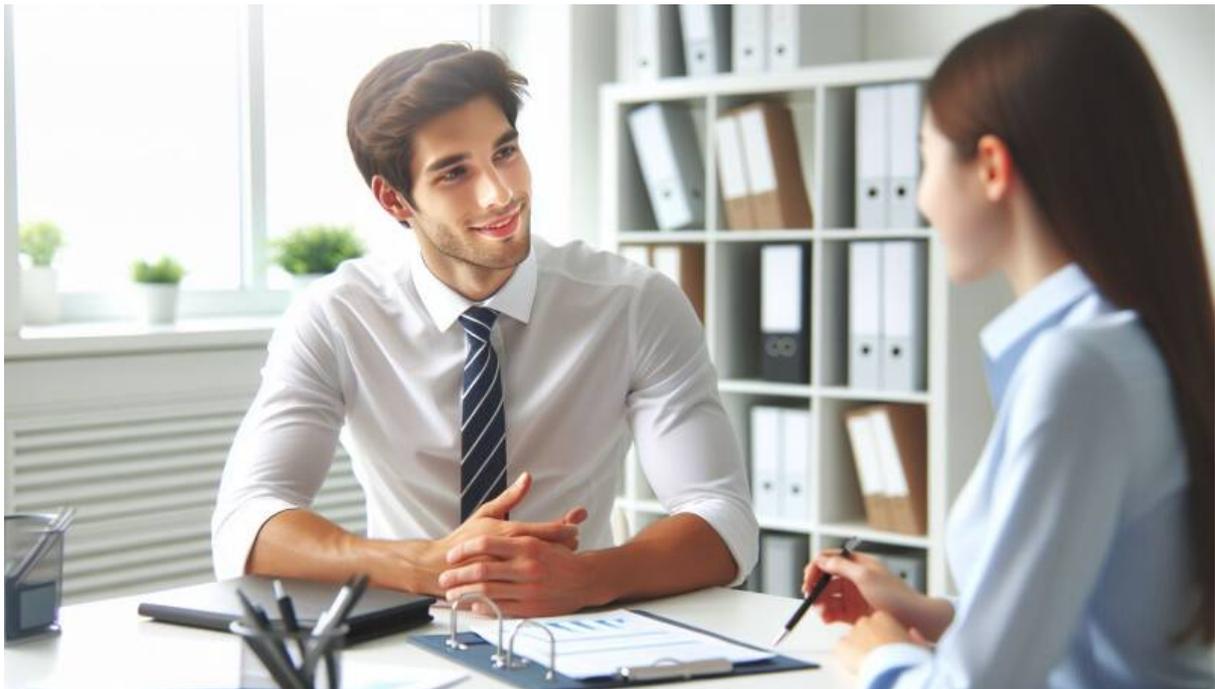
La **valeur professionnelle** formalisée dans le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) influence directement la **rémunération** et l'**avancement**.

📢 Informez-vous sur l'entretien professionnel lors d'une réunion d'information syndicale ouverte à tous (voir à la fin de l'article). 📢

👉 Sources :

[education.gouv.fr](https://www.education.gouv.fr/bulletin-officiel-special-n-3-du-7-decembre-2023) : Bulletin officiel spécial n° 3 du 7 décembre 2023

[service-public.fr](https://www.service-public.fr) : Régime indemnitaire dans la fonction publique : RIFSEEP ou autres primes



L'entretien professionnel annuel est obligatoire. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct. Il permet l'évaluation professionnelle en particulier sur :

- les compétences mobilisées et les acquis de l'expérience professionnelle ;
- les besoins de formation professionnelle ;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité ;
- **l'appréciation de la valeur professionnelle.**



Pour l'avancement

Le Bulletin officiel spécial n° 3 du 7 décembre 2023 précise (III.1.2. Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement) :

« En tant que de besoin, le **départage des éligibles au tableau d'avancement** peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires. »

Conseil Action & Démocratie / CFE – CGC Corse

Veillez à ce que ces critères apparaissent bien dans le CREP.

Pour la rémunération

Les primes versées aux agents sont fixées dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP comprend une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA).



Complément indemnitaire annuel

Le CIA tient compte de votre engagement professionnel et de votre manière de servir, **évalués lors d'un entretien professionnel annuel** mené par votre supérieur hiérarchique direct.

! Action & Démocratie / CFE – CGC Corse vous éclaire :

Toucher un CIA est directement impacté par la valeur professionnelle formalisée dans le CREP.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et l'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes compte tenu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

👉 Action & Démocratie / CFE – CGC Corse vous éclaire :

! L'IFSE n'est pas lié à une personne, mais à des fonctions. Faites attention en cas de mutation, l'IFSE liée aux nouvelles fonctions pourrait être moindre.

! L'entretien professionnel doit aussi être l'occasion de réexaminer l'IFSE dans les situations suivantes :

- Changement de fonctions
- **Au moins tous les 4 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- Changement de grade à la suite d'une promotion

Entretien professionnel 2024

Les entretiens couvrent la période scolaire et universitaire du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

👉 Référence : Bulletin officiel n° 1 du 4 janvier 2024 Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des...

👉 Conseil Action & Démocratie / CFE -CGC Corse

! L'entretien professionnel annuel est **un moment crucial** qu'il convient de **préparer sérieusement**.

! **En cas de mutation**, assurez-vous d'**effectuer l'entretien professionnel avant votre départ ou celui du supérieur hiérarchique**.

Le compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) est établi selon l'annexe C9 du Bulletin officiel n° 1 du 4 janvier 2024. Il est précisé que la « description du poste occupé » du compte rendu doit reprendre les éléments de la fiche de poste, le cas échéant mis à jour.

👉 Conseil Action & Démocratie / CFE – CGC Corse

! C'est l'occasion d'**actualiser la fiche de poste** en cas d'évolution des missions.

! Sur la fiche de poste comme sur le CREP **la rubrique « Métier ou emploi type » doit être renseignée**.

A REME ou REFERENS, succède la nomenclature du nouveau **Répertoire des métiers de la fonction publique** (RMFP) publié le 15 septembre 2023 dont l'objectif est de « faciliter la connaissance des métiers de la fonction publique, des compétences qui y sont associées et à faciliter les mobilités, notamment entre versants (État, territoriale, hospitalière) ».

Le saviez-vous ?

Le **Répertoire des métiers de la fonction publique**

concerne également ceux de l'enseignement qui se retrouvent dans le « **DOMAINE FONCTIONNEL ENSEIGNEMENT ET FORMATION** » avec des intitulés tels que :

Enseignante / Enseignant du 1er degré - FPENS001

Enseignante / Enseignant du 2nd degré - FPENS002

Formatrice / Formateur - FPENS019

Particularité du « DOMAINE FONCTIONNEL NUMÉRIQUE »

Les métiers de la Circulaire 6434 SG du 3 janvier 2024 référentiel numérique correspondent à ceux du nouveau RMFP.



Cette circulaire indique :

- Sans attendre, je vous demande de mobiliser les moyens nécessaires pour mettre en adéquation les rémunérations des agents en poste avec le référentiel ci-joint.
- La nouvelle grille s'impose aux ministères pour la filière numérique de l'État, et il ne peut lui être opposé d'autres référentiels ou doctrines ministériels
- En veillant à l'équilibre de rémunération avec les agents fonctionnaires exerçant dans ces métiers.
- La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans.

👉 Conseil Action & Démocratie / CFE – CGC Corse

L'entretien professionnel sera l'occasion d'évoquer ces points.

La rémunération des agents fonctionnaires est limitée par les grilles indiciaires. Le seul levier de « veiller à l'équilibre de rémunération » serait donc une réévaluation de l'IFSE.



💡 Avis Action & Démocratie / CFE -CGC Corse

Sur le papier tout à l'air bien cadré.

Mais en réalité, il s'agit de « **blabla** » **non contraignant** qui laisse la place à un **manque de transparence** et ouvre la porte à la **suspicion**.

AVANCEMENT, l'Administration n'est en réalité contrainte à rien : « En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement **peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif** et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus. »

RÉMUNÉRATION, à **aucun moment ne sont précisés les critères objectifs qui permettent de mesurer « engagement professionnel et manière de servir »** laissant libre cours à la subjectivité du supérieur hiérarchique direct pour proposer un CIA.

Ce n'est pas plus clair pour la répartition des fonctions dans les groupes de l'IFSE.

On constate de plus en plus de flous avec la disparition d'information dans le nouveau Répertoire des métiers de la fonction publique. Les fiches métiers n'y précisent ni le niveau de formation nécessaire au recrutement ni le niveau grade (A, B, ou C).

Action & Démocratie / CFE -CGC Corse dénonce les risques de népotisme ou de clientélisme au nom du mérite et s'inquiète des dernières annonces.



Le 16 janvier 2024, lors de sa conférence de presse, le Président de la République a annoncé son intention de faire que « *le principal critère d'avancement soit, en plus de l'ancienneté, le mérite* ».

Stanislas Guerini, le ministre de la transformation publique a également souligné la volonté de "*mettre davantage l'accent sur le mérite à tous les niveaux de la fonction publique*". Un projet de loi en ce sens est en cours de préparation.

L'usage en langue de bois du mot « mérite » ne se traduirait-il pas dans la réalité par le « fait du Prince » distribuant les prébendes au gré de sa volonté ?

Car en l'absence de critères précis, contrôlables et de droit de regard des partenaires sociaux : libre cours est laissé à la seule subjectivité.

En réalité, nous sommes à la fin de l'égalité de traitement des fonctionnaires et arrivons à l'individualisation des rémunérations.

👉 Sources :

[Rémunération «au mérite» des fonctionnaires : quel est le projet d'Emmanuel Macron?](#)

[La rémunération au mérite appelée à se généraliser dans la fonction publique](#)

📣 Réunions d'information syndicale sur l'entretien professionnel 📣

Réunions ouvertes à tous

Lieu : Union Régionale CFE - CGC Corse, 3 rue Pierre BONARDI, 20090 AJACCIO

Dates : vendredi 12 avril à 14 h et vendredi 19 avril à 14h.

Le nombre de place est limité, merci de vous inscrire ici en précisant la date souhaitée.

✍️ [Nous écrire](#) ✉️



👉 J'adhère 👍

Action & Démocratie Corse / CFE – CGC

chez Union Régionale de Corse CFE - CGC

3, rue Pierre BONARDI

20090 AJACCIO

✉️ aetd.corse@gmail.com

☎️ [04 95 22 47 43](tel:0495224743) (UR CFE -CGC Corse)

🌐 actiondemocratiecorse.webador.fr

📱 [06 73 19 47 69](tel:0673194769) (Président Action & Démocratie de Corse)