

Les éléments d'attention lors du CREP

L'entretien professionnel est un exercice qui nécessite de l'agent une préparation avant le jour de la rencontre. De façon générale, le travail se fait grâce à l'analyse des 3 derniers CREP et sa fiche de poste (documents qu'il est intéressant d'avoir avec soi lors de l'entretien).

L'agent est **acteur de son entretien et plus largement de son parcours professionnel** qui passe par un entretien professionnel réussi dont l'argumentaire aura été travaillé en amont.

Il est toujours utile de rappeler que si l'entretien n'est pas mené par votre Supérieur Hiérarchique Direct (SHD), la procédure est irrégulière.

Voici les différents points d'attention :

- I. Bilan des objectifs de l'année écoulée : l'agent doit être vigilant aux cases cochées. Les Objectifs doivent tous être atteints ou dépassés, ainsi le CIA perçu par l'agent ne pourra être inférieur au montant de référence défini par arrêté pour chaque corps.
- II. Nouveaux objectifs : L'agent doit être vigilant à ce que les objectifs fixés soient ambitieux mais atteignables et le cas échéant les refuser ou mettre une observation (négocier si besoin les objectifs fixés par le N+1).
- III. Compétences mises en œuvre par l'agent : être vigilant sur la position des croix dans les compétences afin que cela ne soit pas un frein à l'avancement. Nous rappelons qu'il n'y a pas de quota imposé par la réglementation dans l'évolution des croix. Pour chaque

compétence que l'agent souhaite voir bouger, il est impératif de préparer en amont un argumentaire dans le cas où le SHD n'a pas fait évoluer la croix. Si nécessaire, amener des écrits pour appuyer l'argumentaire. Si un objectif n'a pas été atteint mais pas du fait de l'agent, il devient « non-pertinent » et surtout pas « non atteint »

IV. Les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent :

1. Domaines dans lesquels l'agent a exercé ses compétences : chaque agent doit vérifier que tous les domaines dans lesquels il a travaillé soient inscrits.
2. Souhaits d'évolution professionnelle de l'agent : le souhait d'évolution doit être clairement exprimé. Il faut bien être conscient que la possibilité d'évolution (avancement ou promotion de corps) n'est qu'à la main de l'Administration, ce sont bien les supérieurs hiérarchiques qui décident.

En cas de litige, il est indispensable de prendre le temps de rédiger dans la case observation le désaccord et l'argumentation.

Il ne faut pas hésiter à se rapprocher du représentant syndical **CGT** avant l'entretien et après l'entretien s'il y a un litige. Si besoin il pourra aider à formaliser un recours hiérarchique (N+2) et/ou auprès de la CAP.

Montreuil, le 15 novembre 2022