



# LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE 2024 EST EN COURS

Montreuil, le 13/02/2024

L'évaluation professionnelle est un marqueur de la reconnaissance professionnelle.

Elle est structurante dans l'évolution de notre carrière, car son contenu conditionne les promotions intra-catégorielles (tableaux d'avancement) et inter-catégorielles (listes d'aptitude).

Elle joue aussi un rôle croissant dans le cadre d'une demande de mutation quelle que soit la catégorie. Les affectations au choix (postes à profil) se multiplient et tendent à se généraliser au sein de la DGFIP.

À titre d'exemple désormais plus de la moitié des postes d'inspecteurs seront pourvus au choix (postes à profil) et cela commence à atteindre les postes B et C.

Selon les annonces que fera le gouvernement et si la réforme passe, le Compte Rendu d'Évaluation Professionnel pourrait même avoir des conséquences sur votre fiche de paie. En effet, la réforme envisagée reposerait sur une « *approche globale* », qui devrait permettre de récompenser le mérite.

Actuellement au sein de la fonction publique, la principale prime permettant de rémunérer le mérite individuel des agents publics est le « *complément indemnitaire annuel* » (CIA). Facultatif, il « *tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire* », selon la définition de l'administration. Une forme de rémunération du mérite individuel qui ne bénéficie toutefois qu'aux fonctionnaires de l'État et représente un pourcentage limité de leur rémunération.

Un rapport commandé par le gouvernement soulignait dès mars 2022 que la part du CIA avait vocation à rester « *largement minoritaire* » dans les primes versées aux fonctionnaires. En effet, « *elle ne peut excéder 15 % (des primes et indemnités, NDLR) pour la catégorie A* », qui regroupe les fonctionnaires les mieux payés, « *12 % pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C* », la moins bien rémunérée.

Ce système ne s'applique pas à la DGFIP actuellement, mais vous trouverez en page 4 les incidences que peut avoir votre évaluation sur le déroulé de votre carrière professionnelle voir sur des choix personnels, en matière de mutation par exemple.

**Pour sa part, la CGT est contre toute forme de rémunération au mérite et combattra toute réforme visant à la mettre en place. La CGT Finances Publiques se bat pour l'augmentation de la rémunération de l'ensemble des agents de la DGFIP. Elle exige la revalorisation des carrières d'une part et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat cumulé depuis plus de 20 ans par une augmentation significative de la valeur du point d'indice d'autre part.**

## EN MATIÈRE D'ÉVALUATION, LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE :

- ▶ La suppression du RIFSEEP ;
- ▶ Un système de notation fondé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- ▶ Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale.

Dans le cadre du dispositif actuel, **la CGT Finances Publiques revendique l'abrogation du recours hiérarchique : pour la CGT Finances Publiques**, l'obligation d'une procédure préalable de recours hiérarchique n'est pas acceptable dans son principe ; elle dépossède les CAP de leur rôle en laissant une place au discrétionnaire, voire à l'arbitraire ; elle remet en cause la représentativité issue des élections en autorisant un agent à se faire accompagner en audience par n'importe quelle personne de la direction, au risque de conseils peu voire pas du tout fiables.

# GLOSSAIRE

**Les appréciations littérales constituent un élément incontournable du compte-rendu. Certains commentaires sont à double tranchant. Des formulations, paraissant valorisantes, peuvent s'avérer négatives. Voici quelques illustrations de ce que vous pourrez retrouver dans vos appréciations.**

Parmi les appréciations positives, vous pourrez retrouver ces expressions suivantes :

- ✓ Atout majeur pour le service ;
- ✓ Très bon état d'esprit ;
- ✓ Sens élevé/ aigu du service public ;
- ✓ Motivé.e, efficace, dynamique ;
- ✓ Capacité d'initiative, sens de l'organisation, force de proposition ;
- ✓ Tout particulièrement apprécié.e ;
- ✓ Très grande conscience professionnelle ;
- ✓ Riche de compétences avérées ;
- ✓ Objectifs pleinement atteints ;
- ✓ Donne une excellente image ;
- ✓ Capacité à gérer les situations les plus complexes ;
- ✓ Entretient d'excellentes relations ;
- ✓ Possède toutes les qualités pour accéder au grade supérieur : élément indispensable en conclusion de l'appréciation pour postuler utilement en liste d'aptitude.

**☛ A contrario, les expressions suivantes doivent tout particulièrement attirer votre attention :**

INSCRIT DANS VOTRE GREP	CE QUE CELA SIGNIFIE
• S'attache/ s'efforce/ doit persévérer	• Met de la bonne volonté mais a du mal
• Il lui est fait confiance	• Avertissement, un effort est attendu
• A les capacités/ dispose des connaissances	• Attention sur la mise en œuvre
• Caractère affirmé	• Trop affirmé au goût de sa hiérarchie
• Il faut/ il doit	• Attente impérative d'une amélioration
• Bon agent	• Agent moyen
• Doit faire ses preuves/ un effort/ élargir son champ d'activité	• Attente d'un plus
• Exécute normalement/ animé d'une indéniable volonté	• Démonstre une bonne volonté mais les résultats se font attendre
• A de bonnes connaissances/ possède un bon socle/ encouragé à consolider ses connaissances	• Doit s'investir
• Semble avoir toutes les capacités	• Ne les met pas assez en œuvre selon sa hiérarchie
• A fait des efforts certains/ doit acquérir une autonomie	• Sa hiérarchie en attend plus
• Techniquement est un très bon agent	• A des problèmes relationnels
• Travail de bonne facture	• Niveau minimum d'attente
• Discret/ réservé	• Effacé
• Les formations suivies doivent être mises en pratique	• En attente de mise en application...
• Perfectionniste/ minutieux/ soigneux	• Peut exprimer un doute sur la charge de travail
• Assume avec application	• Difficultés de mise en œuvre selon sa hiérarchie

**Si vous n'êtes pas satisfait de votre compte rendu d'entretien professionnel, vous avez la possibilité de contester celui-ci, d'abord au niveau local par le recours hiérarchique puis au niveau national en CAPN. Le schéma ci-dessous reprend l'intégralité des étapes à suivre avec leur temporalité à respecter sous peine de voir votre recours invalidé. Important : vous devez porter l'ensemble des rubriques sur lesquels vous souhaitez faire appel dès votre recours hiérarchique.**

**Nous vous conseillons de prendre contact avec les représentants CGT au niveau local pour vous aider à la rédaction de celui-ci.**

## ENTRETIEN

**1.** Mon évaluateur me propose une date d'entretien

**Au moins 8 jours**

**2.** Je passe mon entretien (entre le 25/01/2024) et le 22/03/2024

Je boycotte mon entretien

**8 jours max**

**3.** Mon évaluateur me communique mon compte-rendu

*Je contacte la CGT afin de m'assurer que mon compte-rendu reflète ma valeur professionnelle*

**15 jours max**

**4.** Je prends connaissance de mon compte-rendu et formule d'éventuelles observations

**15 jours max**

**5.** Mon autorité hiérarchique vise mon compte-rendu en y ajoutant d'éventuels commentaires

**8 jours max**

**6.** Je signe le compte-rendu

**15 jours max**

## RECOURS HIÉRARCHIQUE

**7.** Je dépose un recours sur papier libre

*Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours*

**15 jours max**

**8.** Mon autorité hiérarchique notifie sa réponse (motivée en cas de refus)

**8 jours max**

**9.** J'atteste avoir pris connaissance de la réponse



## RECOURS EN CAP

**10.** Je formule un recours devant la CAP via le formulaire 100 SD pour les catégories A,B,C administratifs il sera examiné en CAP Nationale.

**30 jours max**

*Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours devant la CAPN*



## À la DGFIP, votre évaluation à une incidence directe sur votre évolution de carrière

### ■ TABLEAUX D'AVANCEMENT (TA) :

Les agents sont proposés au classement par le directeur local au vu des évaluations des 3 années précédant le tableau.

La prise en compte de l'ancienneté administrative (échelon et date de prise de rang dans l'échelon) n'est plus la seule règle pour accéder au grade supérieur.

Il faut également justifier d'un total minimal de 30 points sur 3 ans dans votre tableau synoptique. Les appréciations sont prises en compte comme suit : moyen : 1 point ; bon : 2 points ; très bon : 3 points ; excellent : 4 points.

De plus un agent ayant une cotation en « *insuffisant* » sur les 3 dernières années de l'évaluation précédant le TA sera écarté de la promotion.

Enfin, l'administration introduit la notion de « manière de servir critiquable » pour écarter un collègue même en l'absence de croix en « *insuffisant* » dans le tableau synoptique.

### ■ LISTES D'APTITUDE :

L'examen du dossier pour la liste d'aptitude se fait sur les 5 dernières années d'évaluation. Dès lors, les agents qui souhaiteraient postuler doivent être attentifs à l'avis qui est porté sur leur Crep à partir du moment où ils remplissent les conditions statutaires.

De plus, le tableau synoptique des cinq dernières années sera un des éléments pris en compte pour l'aide à la sélection. Les deux derniers item ne seront pas pris en compte (encadrement et gestion d'équipe).

L'appréciation de la rubrique « *capacité à exercer les fonctions relevant du corps supérieur* » doit être favorable.

L'appréciation générale doit être en adéquation avec les items du tableau synoptique et particulièrement souligner l'excellence de la manière de servir (2 ou 3 lignes seulement sont généralement considérées comme insuffisantes).

Pour ces raisons, nous vous conseillons d'être vigilants au niveau de votre compte rendu d'évaluation professionnelle et, si besoin, de faire un recours hiérarchique. Par la suite vous pourrez faire un appel en commission administrative paritaire nationale en cas de réserve au niveau du CREP, de l'appréciation ou du tableau synoptique.

### ■ MUTATIONS :

La DG multiplie les postes au choix, pour les A+ ce sont quasiment la totalité des postes, pour les inspecteurs ils représentent maintenant plus de la moitié des postes offerts et pour les agents et contrôleurs ils augmentent chaque année. Votre évaluation devient un élément prépondérant pour prétendre à une mobilité choisie de qualité.

