

Évaluation professionnelle : ce qu'il ne faut pas négliger

Toulouse ; le 28 mars 2022

L'évaluation professionnelle à la DGFIP est le reflet des dérives de notre administration. Plusieurs fois modifiée depuis dix ans, elle évolue vers toujours plus d'individualisme, d'absence de dialogue et d'autoritarisme. Cédant au culte de la performance, elle échoue à contribuer à l'amélioration du service public. Elle isole et culpabilise, fait parfois souffrir des agents déjà maltraités au quotidien par des régressions constantes sur l'exercice de leurs missions et leurs conditions de travail. En cela son évolution suit celle du monde du travail, voire de la société tout entière : individualisme, isolement, mise en concurrence. La loi de prétendue « transformation de la fonction publique », instrument macroniste de casse du statut et du service public, a remplacé l'ensemble de nos droits et garanties par des « lignes directrices (LDG) », sortes de « contrats » de cinq ans entre l'État et les administrations destinées d'une part à faciliter les contre-réformes et d'autre part à fragiliser les garanties collectives des fonctionnaires. C'est dans ce contexte qu'il faut appréhender l'exercice de l'évaluation. Car elle est la pierre angulaire des LDG. En matière de mobilité, elle conditionne la participation aux appels à candidature qui tendent à devenir la norme pour les mutations (un tiers des postes d'inspecteurs désormais !). L'instauration programmée de délais de séjours maximum d'affectation lui réserve également un rôle central.



Cette opération annuelle est un peu routinière, notamment lorsqu'on a un peu de « bouteille » à la DGFIP. Depuis que les réductions d'ancienneté ne sont plus accordées chaque année, on sent un désintérêt grandissant des collègues pour leur évaluation professionnelle.

Pourtant, cette évaluation continue à avoir un impact sur les carrières, notamment en terme d'inscription sur les tableaux d'avancement et l'accès à la liste d'aptitude. Le rachitisme des plans de qualification depuis plusieurs années couplé au gel du point d'indice font qu'avancement et promotions par liste d'aptitude ne doivent pas être négligé car si ce n'est pas vous qui en bénéficiez, ce seront d'autres !

Comment ça fonctionne ?

Tableaux d'avancement :

La prise en compte de l'ancienneté administrative reste la règle principale, à savoir l'échelon et la date de prise de rang dans l'échelon.

Au niveau du tableau synoptique, **un agent ayant une cotation en « insuffisant » sur les 3 dernières années N-1 à N-3 de l'évaluation précédant le TA sera écarté de la promotion.**

L'administration a réintroduit la notion de « manière de servir critiquable » pour écarter un collègue même en l'absence de croix en « insuffisant » dans le tableau synoptique. C'est à la seule lecture



de l'intégralité du Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) de l'année N-1 à N-3 précédant le TA qu'un agent pourrait être écarté de la promotion.

Important, il faudra justifier d'un total minimal de 30 points par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) figurant dans le CREP des 3 dernières années N-1 à N-3. **Les cotations sont prises en compte comme suit : moyen : 1 point ; bon : 2 points ; très bon : 3 points ; excellent : 4 points.**

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, au moyen d'une traduction chiffrée. Une valeur chiffrée est calculée par année d'évaluation, sans totalisation des valeurs annuelles, afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir. La formation de cette prise en compte est matérialisée

dans la fiche de proposition établie par le directeur local, par l'ajout d'une ligne synthétisant, sous forme chiffrée (00 à 16), la cotation annuelle attribuée au titre des cinq dernières années. Les deux derniers item ne seront pas pris en compte (encadrement et gestion d'équipe). D'après l'administration, cet élément serait strictement limité à l'aide à la sélection.

La cotation de la rubrique « capacité à exercer les fonctions relevant du corps supérieur » doit être « 3 – Aptitude confirmée ».

L'appréciation générale doit être en adéquation avec les items du tableau synoptique et particulièrement développer 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 de faire un recours hiérarchique et par la suite un appel en commission administrative paritaire locale ou nationale (pour les grades et corps ne disposant pas de CAP locale) cas de réserve au niveau du CREP, de l'appréciation et du tableau synoptique.

Pour toute question sur votre entretien ou sur la rédaction de votre évaluation ?

Pour une analyse de votre dossier sur les dernières années, dans l'optique d'un recours hiérarchique ou d'un recours en CAP ?

1^{er} réflexe : consulter l'excellent guide de la CGT à l'adresse :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/public/entretien-professionnel-2022>

2nd réflexe : contacter la section CGT FiP 31 par courriel à l'adresse :

cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr

Un.e élu.e CGT en CAP vous recontactera dans la journée