

CONSÉQUENCES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL SUR LA CARRIÈRE DES CATÉGORIES A, B ET C

La campagne d'évaluation professionnelle 2022 est en cours. Il ne faut pas négliger cet exercice qui est un marqueur de la reconnaissance professionnelle.

L'évaluation professionnelle est structurante dans l'évolution de notre carrière, elle est en lien direct avec les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude.

Elle est également importante 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.

☛ **Exemple :** à partir de cette année, près d'un tiers des postes d'inspecteurs seront pourvus au choix (à profil).

Elle pourra même avoir des conséquences sur la paie si la rémunération au mérite (RIFSEEP) est mise en place à la DGFIP.

Voici, rapidement, les différents liens qui peuvent être faits en votre évaluation et les promotions :

➡ 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 items 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.

Les représentants des personnels de la CGT en local et en national sont à votre disposition pour vous conseiller et vous aider dans vos démarches tout au long de la procédure d'évaluation.

Un guide évaluation professionnelle 2022 est disponible sur le site national de la CGT FINANCES PUBLIQUES : <http://www.financespubliques.cgt.fr/content/guide-entretien-professionnel-2022>

