



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

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

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.

fichiers:



[Télécharger tract_evaluation_13_02_2024.pdf](#) (313.84 Ko)

Public: [Infos / actions](#)
[Entretien professionnel](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
