

Cher(e)s Collègues,  
Cher(e)s Camarades,

De nombreux collègues nous font part de leur scepticisme à l'égard du nouveau système d'évaluation tant sur les modalités générales (lourdeur des procédures, délais mal maîtrisés), que sur leur propre évaluation.

La présente publication veut préciser quelques aspects pour savoir avec lucidité s'il convient de faire appel ou pas. Nous entrons dans un certain détail de la « technique » d'évaluation, mais cela reste à notre sens compréhensible. Et si cela ne l'était pas, alors nous contacter !

Les représentants de la CGT Finances Publiques en CAP locale, et tous les autres correspondants locaux, sont à votre disposition pour vous conseiller après un examen approfondi de l'évaluation de cette année, supposant la fourniture des photocopies (ou de pièces scannées) des évaluations antérieures et de celle de l'année.

**Comment et qui joindre pour un conseil ?**  
**CAP C :**

Eric Chabroulet Paris 01 49 26 24 83  
Olivier Paulmier Nemours 06 80 67 33 25  
Françoise Rétif Nemours 01 64 45 29 52

**CAP B :**

Béatrice Romagny Reims 03 26 77 11 49  
Hervé Pérésini Paris 01 44 50 45 95

**CAP A :**

Michel Risacher Nemours 01 60 51 50 71  
Sylvain Trouquet Noisiel 01 60 37 90 14

**Coordination des élus en CAP L**

Michel Risacher 06 84 32 14 13

## RAPPEL DES « NOUVEAUTES » DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- La note chiffrée est abolie, ce qui rompt le lien entre les agents d'un même corps, de mêmes grade et échelon.
- Ne subsistent que des DKM (« dotations capital-mois ») qui accélèrent ou ralentissent l'accès aux échelons suivants (échelons variables), ou constituent une « valorisation » (ou le contraire) pour les échelons terminaux.
- Les marges sont déterminées comme suit par Direction, puis au sein de la DiSI par ESI :

Pour 100 agents d'un même corps (C, B ou A)	Dotations avant 2013	Dotations 2013
1 mois	30	50
2 mois	0	20
3 mois*	20	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>70</b>

**\*A propos des 3 mois :** le combat syndical a permis pour 2013 que les marges de 3 mois soient écartées, car celles-ci auraient été financées par les contingents de 1 et 2 mois. Du fait beaucoup moins de collègues en auraient bénéficié. Quid de l'an prochain ?

- Le tableau synoptique ou encore « profils-croix » est instauré. Plus précisément, il est « réinstauré » dans la filière fiscale (où il existait avant 1998), et profondément modifié pour la filière gestion publique. Il comporte 4 critères pour les agents et contrôleurs, et 6 pour les inspecteurs et contrôleurs « encadrant », appréciés par 5 niveaux.
- Est introduite aussi une nouvelle rubrique dénommée « Acquis de l'expérience professionnelle ». A surveiller de très près !
- Enfin, les modalités de recours deviennent plus complexes : le recours en appel de notation auprès de la CAP locale compétente, est obligatoirement précédé d'un « recours hiérarchique » auprès de « l'autorité hiérarchique » c'est-à-dire le Directeur de l'ESI.

A partir d'un premier examen de plusieurs dizaines de comptes-rendus, la quasi totalité des collègues est confrontée à un problème majeur : il s'agit du tableau synoptique. Pourquoi ?

### Pour les collègues de la filière fiscale

Dans la plupart des cas, les collègues se retrouvent AU MIEUX avec toutes les croix apparaissant dans le niveau « Très bon ». Or, nombre de ces agents, souvent avec une certaine ancienneté administrative, avaient l'année précédente une appréciation générale mentionnant des qualificatifs supérieurs à « très bon ».

Il est donc impossible de ne pas retrouver au moins un niveau « excellent » dans le tableau synoptique. Après examen du dossier, si tel n'était pas le cas, il faut donc faire appel.

Dans les pires des cas, des collègues, après plus de 30 ans de service, avec des dossiers très honorables, se voient attribuer 4 niveaux « bon », ce qui revient à dire que leur niveau est celui de leur début de carrière : qui peut sérieusement prétendre qu'en 30 ans, sauf cas rarissime, un agent ne soit pas « bonifié » ? Après examen du dossier, il faut donc aussi faire appel.

Dans des cas intermédiaires, il est constaté une combinaison de niveaux « bon » et « très bon » : il faut examiner ces cas, en faisant rentrer en ligne de compte l'ancienneté dans le corps, les notations des années précédentes. les éléments d'activité de l'année écoulée.

### Pour les collègues de la filière gestion publique

Ces agents (de catégorie C et B) disposaient déjà du tableau synoptique qui comportaient 15 critères. Or, comment est-il concevable, par exemple que des agents qui disposaient l'année 2012 de 14 niveaux « excellent » sur 15, connaissent cette année 3 niveaux « très bon » et un niveau « excellent » ?

Il faut donc aussi être vigilant pour que les niveaux ne régressent pas, et après examen du dossier, faire appel si tel n'est pas le cas.

### Pourquoi une telle situation ?

Dans l'instruction sur l'entretien professionnel (3<sup>ème</sup> mouture de fin janvier 2013), il est indiqué pages 49 et 50 que le niveau « excellent » caractérise un « **niveau remarquable** » qui « **doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires** ». Il est ensuite précisé que « **le niveau "excellent" doit être servi de manière mesurée pour ne pas le dévaloriser afin qu'il garde toute sa signification pour l'attribution des réductions d'ancienneté et pour les promotions au choix** ». (soulignée par nous)

## Tableau synoptique (suite) A propos « d'exemplarité » et de « mesure »

Les agents de la DGFIP sont frappés de plein fouet par 25 000 suppressions de postes en 10 ans, avec des charges de travail qui n'ont cessé d'augmenter en raison de l'accroissement de la population fiscale et d'une complexité parfois inouïe de la législation.

N'ont-ils pas fait preuve au moins pour nombre d'entre eux de « *qualités réellement exemplaires* » ? La CGT Finances Publiques estime que oui !

Et s'il fallait de la « *mesure* », la DGFIP doit « *mesurer* » les efforts colossaux accomplis par les personnels dans ce contexte de restructurations sans fin que les Ministres et Directeurs généraux successifs mettent en œuvre sans « *mesure* ».

Faut-il oublier aussi que le chantre de « l'exemplarité » n'était autre que M. Cahuzac, chouchou de la Commission européenne et de tant d'autres ?

## Conséquences pour l'appréciation générale

Au nom de la cohérence avec le tableau synoptique, **l'appréciation générale d'une série de collègues est en recul au regard de l'année précédente** : en effet, l'attribution « mesurée » de niveaux « excellent » conduit à gommer toute référence à « l'excellence » dans l'appréciation générale. Le cas typique concerne les « connaissances professionnelles » qui « d'excellentes » deviennent « solides », « très solides »... **Il faut faire appel dans ce cas.**

## Attribution des « DKM »

L'augmentation du nombre de dotations (de 50 à 70 % de l'effectif), doit conduire l'immense majorité du personnel à pouvoir prétendre à l'attribution d'une marge une année sur deux. **Ainsi des agents, qui n'ont pas eu d'augmentation de marges depuis plusieurs années (au moins deux), peuvent eux aussi utilement faire appel.**

## Listes d'aptitude. Conseils

**Conseils pour les collègues postulant au corps supérieur par liste d'aptitude.** Les possibilités de promotion par listes d'aptitude sont en nets reculs cette année au regard de l'année 2012 (- 659 pour les B, et -51 pour les A). **Il est donc d'une importance capitale que le volet « évaluation » des dossiers de candidatures soit du plus haut niveau possible, en particulier concernant le tableau synoptique, pour conserver ses chances de promotion !**

**Les collègues trouveront ci-dessous le calendrier (complexe !) des opérations jusqu'à l'appel en CAP nationale. Ce ne sont pas moins 9 délais qui se succèdent. L'attention est attirée sur le recours hiérarchique, indispensable pour tout recours en CAP.**

**J :** proposition de l'entretien professionnel par écrit ( y compris courriel).

**8 jours minimum**

**J+8 :** entretien professionnel qui se déroule sur le lieu et pendant les heures de travail avec le seul évaluateur.

**Remise d'une copie de la fiche d'encadrement** lorsqu'il existe un fonctionnaire d'encadrement (A ou B), demandez la si nécessaire !

**Remise d'une copie de la fiche préparatoire établie en cas de changement de chef de service** en cours d'année, exigez la si nécessaire !

**A l'issue de l'entretien, l'évaluateur doit indiquer clairement la proposition de réduction/majoration** avec toutefois une réserve de principe tant que la commission d'harmonisation n'a pas eu lieu.

**8 jours maximum via EDEN**

**J+16 :** remise du compte-rendu de l'entretien professionnel (CREP). Il est communiqué à l'agent à une date aussi rapprochée que possible de l'entretien et au maximum dans les 8 jours qui suivent.

**15 jours maximum**

**J+31 :** annotation et validation du compte-rendu de l'entretien par l'agent. L'agent a le droit d'annoter le cadre « observations » d'EDEN.

Bien sûr, la validation ne vaut pas approbation !

**15 jours maximum**

**J+46 :** l'autorité hiérarchique (chaque chef d'ESI à la DiSI) vise le compte-rendu et le notifie à l'agent.

**8 jours maximum**

**J+54 :** prise de connaissance et accuser réception de la notification du compte-rendu visé par l'autorité hiérarchique de la part de l'agent.

**Soyez vigilant, l'autorité hiérarchique peut y ajouter des observations.**

**15 jours francs maximum**

**J+69 :** délai pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique. Ce recours s'effectue sur papier libre. Il peut porter sur tous les éléments du compte rendu et/ou sur l'attribution de la réduction/majoration d'ancienneté à l'exception des objectifs fixés pour l'année en cours. Il est possible de se faire accompagner par son représentant syndical lors d'une entrevue (autant que de besoin).

**Attention, il est OBLIGATOIRE de faire un recours hiérarchique sinon vous ne pourrez pas faire appel en CAP !**

**Seuls les éléments qui seront soulevés à ce stade pourront être examinés en CAP donc CONTESTEZ TOUT !**

**N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT en CAP L !**

**15 jours francs maximum**

**J+84 :** l'autorité hiérarchique doit notifier sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la réception de la demande de l'agent. En cas de refus, sa réponse doit être motivée. A la DiSI, à la demande pressante de

**30 jours maximum**

**J+114 :** Si l'agent n'obtient pas de satisfaction sur l'ensemble des éléments évoqués dans son recours hiérarchique, un recours devant la CAPL doit être formulé sur l'imprimé 100, dans les 30 jours à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique.

**15 jours maximum**

**J+129 :** Si l'agent n'obtient pas de satisfaction dans son recours en CAPL, un recours devant la CAP N doit être formulé sur papier libre dans les 15 jours à compter de la date de notification de la décision.

**IMPORTANT :** lors du CTL du 16 avril 2013, après la mise en évidence de cette complexité « *calendaire* » par la CGT, M. Lux a bien indiqué que, **sauf délai fantaisiste, tous les recours seront examinés, autrement dit, les délais maximum indiqués ci-dessus pourront être dépassés. Une date ultime de 1<sup>er</sup> recours (auprès de l'autorité hiérarchique) doit être communiquée prochainement par la DiSI.**