



Entretien d'évaluation 2020 : attention, le diable est dans les détails !

Le point sur l'entretien professionnel

Le dispositif d'évaluation professionnelle a été fortement modifié ces dernières années : suppression des réductions ou majorations d'ancienneté, évolution du tableau synoptique, mise en place du recours à l'autorité hiérarchique, suppression des CAP Nationales de recours pour les agents ayant une CAP locale (agents administratifs, contrôleurs et inspecteurs).

Alors que les entretiens professionnels vont se tenir entre le 27/01 et le 13/03, il est important d'en rappeler les enjeux. En effet même si la participation à l'entretien reste facultative, le contenu du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), support de l'évaluation, ne doit pas être négligé.

Avec la fin de l'attribution des réductions majorations d'ancienneté, beaucoup ont pu penser que la teneur de ce compte-rendu n'avait plus beaucoup d'importance, si ce n'est pour les candidats à des sélections ou promotions par listes d'aptitudes. S'il est évident que l'évaluation joue un rôle prépondérant dans ces modes de promotion, son importance ne s'arrête pas là puisqu'elle devrait bientôt influencer votre mobilité et même votre rémunération.

Les promotions

Est-il besoin de le rappeler ? La qualité de l'évaluation est un critère prépondérant dans l'examen des candidatures à une liste d'aptitude. Si une excellente évaluation ne suffit pas à faire un excellent candidat, on peut affirmer en revanche que la moindre faiblesse dans le CREP peut suffire à écarter un postulant. Le tableau synoptique, converti en "note" chiffrée, est un élément de comparaison objectif (en théorie) et implacable. Trop de candidats n'en ont pas suffisamment conscience et négligent de s'en préoccuper au moment de l'évaluation. Mais même avec la meilleure défense en CAP locale de liste d'aptitude, on ne peut modifier a posteriori une évaluation qui ne refléterait pas les qualités de l'agent. Ce

sera encore plus vrai à compter de 2021 avec la disparition des CAP de listes d'aptitude. C'est donc au moment de l'entretien, puis du recours devant l'autorité hiérarchique et en CAPL d'évaluation que les lacunes d'un CREP peuvent être comblées.

N'hésitez donc pas à vous faire aider par un élu en CAPL pour préparer l'entretien et envisager un recours si nécessaire.

La mobilité

La loi de transformation de la fonction publique, et dans son prolongement les lignes directrices de gestion ministérielles vont modifier sensiblement l'exercice de la mobilité à la DGFIP. Ne se contentant pas d'encourager (voire de forcer) à une mobilité plus fréquente, elles font la part belle au bon vouloir des directeurs locaux. D'une part la suppression dès cette année des CAP de mutation enlève aux représentants élus du personnel leur pouvoir de contrôle. D'autre part, même si les nouveaux textes ne cessent de répéter qu'il y aura toujours des règles et de la transparence dans les mutations et les priorités, il figure quasiment à chaque paragraphe une possibilité d'exception "dans l'intérêt du service", à la discrétion des directeurs, permettant au final de privilégier un candidat au profil particulièrement intéressant. Si l'on met de côté le copinage et le clientélisme que cela va permettre, on peut penser que l'évaluation sera un critère de choix pour le directeur dans ses décisions d'affectation locales.

La rémunération

Alors qu'il était annoncé pour le 1er janvier 2020 à la DGFIP, nous n'avons toujours aucun élément d'information sur la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel). Peut-être le climat social actuel a-t-il dissuadé nos dirigeants de nous ajouter tout de suite un motif supplémentaire de

colère, mais nul doute qu'ils le préparent activement et que quand nous aurons enfin des informations le projet sera déjà bien ficelé. Ce que l'on en connaît déjà, ce sont les grands principes : fusion de l'ensemble des régimes indemnitaires actuels dans le RIFSEEP et individualisation des rémunérations, **y compris les primes informatiques**. Dans ce régime, une partie de votre rémunération dépendra de votre "Expertise" et de votre "Engagement Professionnel", autrement dit de votre évaluation. Et pour attribuer davantage à certains, il faudra bien en retirer à d'autres. Méfiez vous donc d'une évaluation en baisse ou simplement en deçà de ce que vous pensez mériter. Il se pourrait bien que cela prépare le terrain du RIFSEEP.

Le CREP c'est donc sensible

On vient de le voir, la qualité de l'évaluation et donc le contenu du CREP sont importants et risquent de l'être de plus en plus. Il n'est d'ailleurs pas anodin de voir la DISI envisager de retirer l'exercice de l'évaluation à un certain nombre d'inspecteurs pour le confier aux chefs de divisions. Outre le manque de confiance que cela dénote, on peut y voir une volonté de reprendre la main sur un élément qui va devenir très important dans la gestion des agents.

Comment soigner son CREP ?

Nos conseils pour ne pas négliger son évaluation :

- préparer son entretien : regarder son évaluation de l'année précédente, voir ce qui peut être amélioré et préparer ses arguments dans ce sens, réfléchir aux nouveaux éléments à apporter ;
- ne pas hésiter à exprimer son point de vue durant l'entretien (on a déjà vu des évaluateurs déplacer une croix sur simple demande), et veiller à ce que le CREP retrace bien ce qui a été dit ;
- ne pas hésiter à formuler un recours si l'on est pas satisfait

- se faire aider par les élus en CAPL

Et le boycott de l'entretien dans tout ça ?

On l'a dit, l'entretien n'est pas obligatoire. On peut très bien ne pas vouloir y assister. En revanche cela ne dispense pas de se préoccuper du contenu du CREP et n'interdit pas de faire un recours si nécessaire. Le boycott de l'entretien reste un mode d'action tout à fait légitime pour dénoncer notamment les évolutions de la gestion des agents, l'individualisation des objectifs et des résultats (et bientôt des rémunérations), mais aussi les problèmes spécifiques à un service et à la relation avec la hiérarchie. Pour être véritablement un mode d'action, le boycott doit se concevoir de préférence collectivement, par exemple à l'échelle d'un service ou d'un établissement. C'est une démarche qui doit servir à interpeller et que la CGT est prête à soutenir. A défaut cela peut demeurer un choix individuel mais qui ne doit pas conduire à négliger son évaluation. Enfin nous le déconseillerons clairement aux candidats à une liste d'aptitude.

J'ai tout compris, je veux me faire conseiller...

Je n'ai pas tout compris j'ai encore des questions...

Les élus CGT sont là pour ça !

CAPL 1 (inspecteurs) :

- Rémi Jeannot - ESI Poitiers 05 49 44 82 60
- Laurent Bancon - ESI Bordeaux 05 56 24 80 37

CAPL 2 (contrôleurs) :

- Agnès Cazade - ESI Bordeaux 05 56 93 37 47
- Pascale Chapu - CID 64 05 59 82 24 33

CAPL 3 (agents) :

- Béatrice Boisson - ESI Poitiers 05 49 44 82 50 (8410)
- Laetitia Parsy - ESI Poitiers 05 49 44 82 50 (8532)



Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI Sud-Ouest

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Catégorie, grade :

Echelon :

Numéro DGFIP :

Adresse administrative :

Adresse email :

date :

Signature :

Bulletin à remettre à un militant de la CGT.