la cgt FINANCES PUBLIQUES

GUIDE ENTRETIEN ÉVALUATION

2026

image générée par IA

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr dgfip@cgt.fr : 01.55.82.80.80

Suivez-nous sur facebook ou Instagram : : @ cgt_finpub (CGTFinancesPubliques) : http://instagram.com @cgt_finances_publiques

SOMMAIRE

- Édito 3
- Évaluation : des enjeux essentiels 4
- Évaluation : préparation 6
- Le compte rendu d'évaluation professionnel (CREP) 8
- Les recours 13
- La cgt à vos côtés 14

ANIMATEURS/ANIMATRICES DES CAP Nationales

☛ **CAP C** : mail : **elusc@cgt.fr**

• **Olivier Boutarin** : 06 15 57 44 48 - **Annick Phellion** : 06 52 91 76 53

☛ **CAP B** : mail : **elusb@cgt.fr**

• **Erika Corroyette** : 06 15 01 37 64 - **Thibaut Bavière** : 06 26 25 67 00 -

• **Jonathan Steiner** : 06 20 15 54 36 - **Marie Charon** : 06 24 26 91 96

☛ **CAP A** : mail : **elusa@cgt.fr**

• **Pierre-Jean Langue** 06 81 20 19 38 - **Corinne Grezet-Daviet** : 06 16 60 68 73

Magali Julien : 06 19 57 58 53

ÉDITORIAL

C'est le 29 janvier que la DGFiP a choisi comme date pour le début de la campagne d'évaluation.

La Direction générale indique que la « bienveillance » doit guider les travaux des évaluateurs. Cette année les évaluateurs doivent apprécier, avec objectivité **et bienveillance**, la valeur professionnelle et la manière de servir des agent·es placé·es sous leur autorité.

C'est certainement au nom de cette même « bienveillance » que l'administration a supprimé près de 34 000 emplois depuis 2008 (création de la DGFiP), a fermé la grande majorité des trésoreries, supprimé, regroupé et relocalisé les services partout ou c'était possible.

Les conséquences ont malheureusement touché beaucoup d'agent·es de la DGFiP. Et 2025 restera comme une année noire. Les agent·es ont le sentiment, justifié, d'être ignoré·es et de plus en plus maltraité·es. Le taux de suicide et de tentatives à la DGFiP qui n'aura jamais été aussi élevé, doit alerter nos décideurs et en premier lieu la DG. Répéter en boucle qu'il faut de la bienveillance ne suffira pas, les agent·es attendent des actes !

C'est dans ce contexte mortifère pour les agent·es et la DGFiP que commence la campagne d'évaluation.

Comme l'indique l'administration dans le guide de l'évaluateur 2026 : « Une attention particulière devra donc être portée à l'appréciation des résultats 2025 et à la fixation des objectifs 2026 pour les agents éligibles au RIFSEEP et bénéficiant d'un complément indemnitaire annuel, y compris pour ceux concernés par un départ en retraite ». **La CGT Finances Publiques** alerte l'ensemble des agent·es à avoir la plus grande vigilance sur leur évaluation et à ne pas hésiter à effectuer un recours chaque fois que cela est justifié.

N'hésitez pas à contacter vos représentants de la CGT Finances publiques pour vous aider dans vos démarches.

Sans le travail des agent·es, la DGFiP ne fonctionne pas, IA ou pas... Il est temps de faire reconnaître cette évidence ! La qualité du travail des agent·es de la DGFiP est publiquement reconnue, cela doit transparaître à travers nos CREP, et, s'il le faut, nos recours.

Pour la CGT Finances publiques, la bienveillance, c'est toute l'année qu'elle doit s'exercer et pas seulement au moment de l'évaluation. Les conditions de travail se sont dégradées. Accomplir ses objectifs relève parfois de l'exploit. N'hésitons pas à mettre en avant lors de nos entretiens professionnels : les restructurations, les suppressions d'emploi, que les applications sont défaillantes, et que, malgré cela, nous avons réalisé nos missions. Nous méritons que notre travail soit reconnu à sa juste valeur.

AVEC LA CGT FINANCES PUBLIQUES, FAITES RECONNAÎTRE VOTRE VALEUR PROFESSIONNELLE ET DÉFENDONS NOS CARRIÈRES, NOS MISSIONS ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL.

QUI VOUS SOUTIENT ? QUI VOUS DÉFEND ? ...

POUR ÊTRE ENCORE PLUS UTILE,
ENCORE PLUS EFFICACE,

LA CGT A AUSSI BESOIN DE VOUS.

SOUTENEZ L'ACTION SYNDICALE,

SYNDIQUEZ VOUS !

Évaluation : des enjeux essentiels

Depuis que l'évaluation n'est plus corrélée directement au rythme de franchissement des échelons, la vigilance, voire l'intérêt des collègues pour cet exercice, a fléchi. Négliger cette étape serait pourtant une grave erreur. Tout d'abord, l'évaluation reste le marqueur de la reconnaissance professionnelle. La DGFIP est en constante restructuration, principale pourvoyeuse de suppressions d'emplois publics, elle tient encore debout grâce à la conscience professionnelle de ses agents. Cet investissement quotidien depuis de nombreuses années n'a conduit à aucune revalorisation salariale et s'est accompagné d'une dégradation continue des conditions de travail sans contrepartie collective ou individuelle. C'est donc bien le moins que d'exiger que cet investissement soit reconnu à sa juste valeur pour chacun des agents de notre administration.

De plus, l'évaluation professionnelle reste structurante dans l'évolution de notre carrière, mais le devient également dans le cadre de nos affectations avant de l'être un jour sans doute pour notre rémunération.

INCIDENCE DU CREP

EN MATIÈRE DE PROMOTION

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. L'administration a introduit deux nouveaux critères de mérite :

- Un collègue, qui au titre d'une des trois dernières années d'évaluation précédant la tenue du TA, aura eu une cotation « insuffisant » dans le tableau synoptique se verra 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 CREP qu'un agent pourrait être écarté de la promotion. L'examen des dossiers se faisant sur les 3 dernières années d'évaluation, la CGT Finances Publiques vous appelle donc à être extrêmement vigilants à la lecture de votre CREP.

- De plus, il faut 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 compte-rendu d'entretien professionnel 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.

En ce qui concerne l'accession au grade d'inspecteur divisionnaire à titre personnel (IDIV « à titre personnel»), la combinaison de la mise en place du protocole dit PPCR et des lignes directrices de gestion conduit à la fin de l'accès quasi automatique à ce grade. Et là encore l'évaluation joue un rôle central puisque depuis 2021 les candidats doivent présenter un dossier de candidature qui comprend entre autres la copie de leurs trois derniers compte-rendus d'évaluation.

« *Juridiquement, la DGFiP a une obligation de moyens qui se traduit concrètement par une appréciation particulière portée sur le CREP des agents concernés. L'administration n'a pas l'obligation*

réglementaire d'offrir un déroulement de carrière sur au moins deux grades. Lorsque les conditions sont réunies, les perspectives d'accès au grade supérieur de l'agent sont évoquées au cours de l'entretien professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le CREP ».
(extrait des lignes directrices de gestion « promotions »).

La mention de l'appréciation portée par l'évaluateur sur les perspectives d'accès au grade supérieur concernera également la voie du TA relatif à la sélection professionnelle d'IDIV.

LISTE 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) afin de pouvoir disposer de situations comparables dès lors que tous les agents n'exercent pas de telles fonctions. D'après l'administration, cet élément serait strictement limité à l'aide à la sélection.

L'appréciation générale doit être en adéquation avec les items du tableau synoptique et l'excellence de la manière de servir particulièrement développée (2 ou 3 lignes seulement sont généralement considérées comme insuffisantes).

EN MATIÈRE DE MOBILITÉ

Pour les postes au choix, le dossier du candidat doit contenir ses trois derniers CREP. C'était déjà le cas antérieurement mais ce qui change, c'est la montée en puissance de ce type d'affectation, que la CGT a toujours combattue. Depuis 2025, il n'ya plus de mouvement de mutation de A+, tout est au choix. Cette année encore, le nombre de postes au choix offert au mouvement a augmenté chez les A dépassant largement 50 % . Pire encore au niveau local, plus de mouvement , ce sera une mobilité au choix des chefs de services. Enfin, Les postes informatiques de PSE, PSE CRA et PROG sont désormais au choix.

A cela il faut ajouter qu'avec la publication au fil de l'eau de postes vacants sur la plateforme Passerelles, bon nombre de ceux-ci seront comblés par appel à candidature où le profil et l'évaluation risquent de peser lourds dans les choix.

Les tristement fameuses LDG prévoient l'instauration d'une « durée maximale de séjour » qu'elle évalue (on ne sait trop comment...) à huit ans tout en étant variable d'un service à l'autre. La direction générale précise dans une fiche consacrée à ce sujet que, pour les services concernés, cette question sera abordée lors d'un entretien avec le chef de service.

EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) commence à arriver pour les encadrants.

Il remplace notre régime indemnitaire actuel (IMT, IAT, IFTS, Prime de rendement et ACF) par les deux indemnités suivantes : Complément Indemnitaire Annuel (qui serait directement corrélé aux mentions du tableau synoptique) et Indemnité principale mensuelle, de « fonctions, de sujétions et d'expertise ».

Pour la CGT, le RIFSEEP, c'est la remise en cause du principe d'égalité de traitement à grade et fonction identiques, un outil pour faciliter la mobilité et faire la part belle à l'individualisation des rémunérations.

LA CGT REVENDIQUE

Tableaux d'Avancement :

La CGT revendique une carrière linéaire pour les catégories C et B, c'est à dire la suppression des grades et donc des tableaux d'avancement. Dans l'attente, elle exige que l'ensemble des agents qui remplissent les conditions statutaires puissent être promus au grade supérieur et condamne les restrictions budgétaires qui limitent le nombre de promus.

Liste d'aptitude :

La CGT revendique que le concours ou l'examen professionnel soient les voies de recrutement privilégiées. Ils constituent le seul rempart possible contre le système actuel de la Liste d'Aptitude (LA) qui privilégie le «mérite» en toute opacité, crée la division entre agents par leur mise en concurrence et les met à la merci de leur hiérarchie. ■

PRÉPARATION de son entretien

ATTENTION

La campagne d'évaluation se déroule sur le logiciel interministeriel ESTEVE. Il convient donc dans un premier temps d'y créer son compte si cela n'a pas été fait antérieurement.

Vous trouverez les informations nécessaires dans le pas à pas disponible sur notre site.

LES AGENTS CONCERNÉS

Tous les agents titulaires de catégorie A, B et C en activité au 31 décembre 2025 ou à la date des entretiens bénéficient d'un entretien professionnel. Les agents stagiaires dans les services (agents administratifs, agents techniques, contrôleurs de 2ème classe selon le calendrier des nominations) ainsi que les inspecteurs en stage «premier métier» sont évalués uniquement sur la partie prospective (en clair, il s'agit de la fixation des objectifs pour l'année 2026). Les agents titulaires sont évalués dans le grade-échelon détenu au 31 décembre de l'année 2025.

Pour être évalué en 2026 sur l'année de gestion 2025, il faut avoir été présent au moins 180 jours dans les services. Si tel n'est pas le cas, comme pour les stagiaires vous serez évalué sur la seule partie prospective.

Par ailleurs, si vous en faites la demande auprès de votre N+1, vous pouvez bénéficier également d'un entretien professionnel.

Vous devez être évalué sur votre temps de présence administratif. Aucune référence à des périodes d'absences liées à la maladie, la maternité, au temps partiel ou à une activité syndicale ne doit être mentionnée. **L'entretien est individuel, vous ne pouvez en aucun cas vous faire accompagner par un représentant syndical.**

Si vous êtes absent des services (pour raison médicale notamment), vous vous verrez proposer un entretien par courrier recommandé envoyé à votre domicile. Si vous ne pouvez pas participer à l'entretien avant la date limite **(27/03/2026), votre évaluateur complétera la partie bilan du compte rendu. Si votre retour dans le service intervient avant le 1er juillet 2026, un entretien vous sera proposé pour compléter la partie objectifs à fixer.**

Dans certains cas, à titre exceptionnel, un entretien par téléphone ou audio/visio-conférence est envisageable, **sous réserve de l'accord préalable de l'agent et que la confidentialité des échanges soit garantie. Cette dérogation peut être mise en œuvre notamment pour un agent itinérant dont le lieu de travail est suffisamment éloigné du lieu de travail de l'évaluateur pour constituer un obstacle à l'organisation d'un entretien présentiel ou dans le cadre des mesures spécifiques liées par exemple à un télétravail médical.**

SITUATION PARTICULIÈRE					
Agents de catégorie A à l'ENFIP au 01/10 ou agent de catégorie B à l'ENFIP au 01/10	Agents partis en mobilité pour suivre une scolarité (INSP, ENM, Ecole des Hautes Etudes de la Santé Publiques...)	Agents partis en mobilité externe entre le 01/01 et la date de l'entretien.	Agents en position de disponibilité (+ de 180 jours d'activité en N -1)	Agents travaillant à distance : - Dans une antenne de son service. - Pour un autre service dans le cadre d'une assistance à distance depuis son service d'affectation.	Agents de la DGFIP temporairement «mis à disposition» d'une autre direction, dans le cadre de l'exercice d'une mission particulière.
▼	▼	▼	▼	▼	▼
Evalués dans leur grade de titulaire par la direction d'affectation avant leur départ à l'ENFIP.	Evalués par la direction d'affectation de l'agent avant son départ en mobilité.	Evalués par leur administration d'accueil (sur la base d'une fiche préparatoire du/ des précédents N + 1 à la DGFIP)	Evalués par la direction d'affectation administrative de l'agent (avant son départ en disponibilité.	Evalués par la direction d'affectation administrative de l'agent au 01/01/N.	Evalués par la direction d'affectation administrative de l'agent au 01/01/N.

PRÉPARATION de son entretien

LA PROCÉDURE

L'entretien professionnel est une procédure annuelle. L'entretien de l'année 2026 porte sur l'année de gestion 2025. Cette année, les entretiens se déroulent entre le 29 janvier et le 27 mars 2026. L'entretien est conduit par le chef du service dans lequel vous êtes présent au 1er janvier 2026. Ce chef de service doit être le chef de l'unité administrative dans laquelle vous exercez ou son adjoint de catégorie A.

En effet, la volonté de l'administration de faire de l'évaluateur une notion fonctionnelle (celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent et contrôle son activité) renforce le positionnement managérial des agents de catégorie A, en particulier les inspecteurs encadrants. Certaines directions imposent même que l'évaluateur soit obligatoirement un inspecteur pour l'évaluation des B et des C, réservant au chef de service le rôle d'Autorité Hiérarchique.

Présentée comme une mesure de sécurisation juridique des recours, cette orientation nous semble dangereuse pour deux raisons :

- La dépossession du rôle d'évaluateur par le chef de service et son corollaire, le transfert de cette tâche aux inspecteurs faisant fonction d'adjoints, avec toutes les difficultés induites en matière de positionnement et de charge de travail ;
- Le transfert du rôle d'Autorité Hiérarchique au chef de service, sous couvert de proximité métier, ôte toute crédibilité à cette fonction qui se veut celle d'un médiateur disposant d'un recul permettant une neutralité dans l'appréciation de l'évaluation. Personne ne peut croire une seule seconde que ce rôle de médiateur peut être tenu par un chef de service qui fixe personnellement les objectifs !

A noter que certaines directions vont jusqu'à transposer cette nouvelle architecture, avec des adjoints « A+ » évalués par le chef de service dont ils sont l'adjoint !

Il s'agit surtout pour l'administration, à travers cet entretien, d'évaluer les agents sur leur manière de servir, sur leur capacité à s'adapter aux réformes en cours, à la polyvalence et à la mobilité imposée. La durée de l'entretien professionnel n'est pas fixée réglementairement.

Avant l'entretien, la CGT Finances Publiques vous conseille d'éditer votre CREP 2025 et au besoin d'éditer vos CREP antérieurs :

- La ou les fiches préparatoires à l'entretien du ou des chefs de service ayant eu également à vous connaître au cours de la période écoulée en cas de mutation.

LA PROGRAMMATION DE L'ENTRETIEN

Votre chef de service a l'obligation de vous convoquer à un entretien d'évaluation professionnelle. Il doit vous proposer par écrit (en pratique par courriel), une date et une heure pour la tenue de l'entretien. Cette date doit être décidée de manière concertée. L'évaluateur doit respecter un délai minimum de 8 jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien. Si vous ne vous présentez pas au rendez-vous, le chef de service doit vous adresser une note (message électronique, note écrite…) pour constater votre absence et vous fixer un autre rendez-vous. Si vous avez exprimé par écrit votre refus de participer à l'entretien, le chef de service ne vous reconvoquera pas. La participation à l'entretien d'évaluation n'est pas obligatoire et l'administration ne peut pas vous en porter grief.

FOCUS SUR LE BOYCOTT

L'entretien professionnel n'est nullement obligatoire et le boycotter est toujours un droit.

Ce boycott peut être utilisé pour lutter contre le système, se préserver ou encore lutter contre une hiérarchie.

Dans les 2 premiers cas, il peut être individuel.

Dans le 3ème cas, la CGT Finances publiques conseille qu'il soit collectif.

Dans tous les cas, il ne faut pas vous arrêter au boycott vous devez absolument compléter votre CREP.

Et surtout alerter votre section locale et vos élu·es. ■

LE COMPTE-RENDU d'Évaluation Professionnel (CREP)

Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des rubriques qui peuvent être complétées pendant la phase d'entretien avec les informations sur ce qu'elles contiennent.

FONCTIONS EXERCÉES

Ce cadre doit énumérer de manière exhaustive l'ensemble des tâches qui vous ont été confiées en 2025 et uniquement en 2025. En cas de changement de fonction, de poste, toutes les fonctions exercées en 2025 doivent être décrites. Les tâches confiées ou exercées en plus doivent être précisées (formation, encadrement, adjonction de service, intérim...).

Vos fonctions doivent y être clairement décrites car d'elles découlent les résultats donc l'appréciation générale.

RÉSULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS

Dans ce cadre, votre chef de service doit faire un bilan des résultats que vous avez obtenus durant l'année 2025 au regard des fonctions que vous exerciez dans le service et des objectifs qui vous étaient assignés. Cette appréciation doit tenir compte de l'organisation et du fonctionnement de votre service et des contraintes particulières que vous auriez eues à subir au cours de l'année. Par exemple : problèmes d'effectifs, restructuration/ changement d'organisation au sein du service...

En cas de changement de fonction, de poste, les résultats devront être scindés en fonction du déroulement de l'année.

ATTENTION

Le niveau d'atteinte des objectifs N-1 sera précisé : atteint, partiellement atteint, non atteint ou devenu sans objet.
Une mention « autres dossiers ou travaux majeurs » est par ailleurs matérialisée afin de valoriser les travaux conduits en complément des objectifs annuels assignés.

OBJECTIFS

Les objectifs qui vous seront fixés doivent être clairs, précis, observables et réalistes. En effet, une échéance sera attendue et devra être formalisée au regard des objectifs fixés annuellement.

Une différence est introduite entre les catégories B et C et la catégorie A.

Pour les premiers le nombre d'objectif doit être limité à deux ou trois. Il ne s'agit pas de la déclinaison de l'ensemble des activités du service.

L'administration indique que les objectifs individuels sont de préférence qualitatifs (comportement professionnel, compétences et aptitudes, réalisation des missions proprement dites). Elle n'interdit pas pour autant la fixation d'objectifs quantitatifs… à surveiller !

Pour les seconds, des objectifs collectifs seront ajoutés avec un maximum de 5 objectifs (collectifs et individuels) à fixer et l'échéance de réalisation sera matérialisée par une case échéance à cocher.

Les objectifs fixés pour l'année à venir peuvent faire l'objet d'un recours.

ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Cette rubrique doit permettre de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle, en fonction des différents postes occupés par l'agent et des différentes responsabilités exercées au cours de sa carrière. Elle doit obligatoirement être servie et peut prendre en compte les expériences professionnelles acquises hors de la DGFIP.

ATTENTION

Cette rubrique est particulièrement examinée tant dans le cadre des recrutements (mobilité interne/externe) ainsi que dans celui des promotions et sélections, car elle renseigne sur la diversité de votre parcours de carrière, votre expertise.

Il est donc primordial que vous veillez à ce qu'elle soit la plus complète possible.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette rubrique doit énumérer les formations suivies en 2025 et faire ressortir les besoins de formation exprimés par l'agent et/ou le chef de service pour l'année à venir.

Les formations à envisager devront avoir les mentions relatives au compte personnel de formation.

LE COMPTE-RENDU d'Évaluation Professionnel

Pour la CGT Finances Publiques, le CPF n'est pas conçu pour combler les manques de l'administration, elle doit prendre les formations en charge et non les imputer au CPF qui doit vous permettre d'évoluer professionnellement ou de vous réorienter.

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans cette rubrique vous pouvez exprimer vos souhaits en terme de promotion, de mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Le chef de service doit aussi donner son avis sur votre capacité à exercer les fonctions relevant du corps supérieur.

ATTENTION

Dans la partie 3 de cette rubrique, un choix OUI/NON indique votre capacité à évoluer dans la catégorie, ou pour le grade supérieur pour les C et B.

AUTRES POINTS ABORDÉS

Cette rubrique concerne tous les points évoqués au cours de l'entretien autre que ceux énoncés ci-dessus tant à l'initiative de l'évaluateur que de l'agent. Si l'agent n'est pas présent à l'entretien, celle-ci ne doit pas être complétée.

Chacun est libre de ses propos. Attention aux interprétations erronées. Ne pas hésiter à faire porter les corrections utiles. Si elle est servie (ce qui n'est pas obligatoire), les propos rapportés doivent être neutres ou positifs.

APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Désormais il faut distinguer l'appréciation de la valeur professionnelle et la manière de servir dans l'emploi occupé pour les catégories B et C des catégories A (tout grade confondus).

POUR LES CATÉGORIES C ET B

Ils sont appréciées au moyen d'un tableau synoptique (uniquement pour les B et C) et d'une appréciation générale.

TABLEAU SYNOPTIQUE

C'est la partie déterminante du CREP (voir ci-dessus : enjeux de l'évaluation).

Il faut être attentif à son évolution dans le temps. En début de carrière, les croix sont généralement positionnées en « bon». Elles doivent évoluer naturellement en « très bon », voire en « excellent » au cours des années. Si cela n'est pas le cas, cela doit attirer votre attention.

En cas de changement de service, la croix « connaissances professionnelles » peut être baissée par le chef de service.

Pour la CGT Finances Publiques, cela n'est pas normal car un agent ne perd pas son acquis de connaissances professionnelles l'année d'un changement de service. L'administration doit laisser le temps à l'agent de s'adapter à son nouveau poste avant de baisser une croix.

ATTENTION

Depuis quelques années, la CGT Finances Publiques a constaté une volonté de la direction générale de positionner les items de débuts de carrière à « moyen », affirmant qu'il s'agissait d'une évaluation normale. Cela n'est pas sans conséquence sur le déroulé de la carrière par la suite. Si vous êtes dans ce cas, il sera impératif de contacter un militant de la CGT Finances Publiques.

- **Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé :** Connaissances générales nécessaires à l'emploi et l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions. Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions.
- **Compétences professionnelles :** Sont appréciés la qualité de jugement et l'objectivité, la clarté de l'expression, la qualité des relations avec les collègues et les usagers, l'aptitude à l'encadrement, le sens des responsabilités, les capacités d'organisation,…
- **Implication professionnelle :** Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication.

LE COMPTE-RENDU d'Évaluation Professionnel

- **Sens du service public :** Appréciation de la conscience professionnelle, du sens du service public (neutralité,équité,…) et du respect de l'usager et du souci de l'image de l'administration.

Des critères supplémentaires sont introduits pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement (agents B encadrants):

- **Capacité à organiser et à animer une équipe :** Capacité de l'encadrant à organiser les activités de son service, à faire évoluer son équipe et à valoriser les aptitudes et compétences de ses collaborateurs.
- **Capacité à définir et évaluer des objectifs :** Capacités à fixer des priorités dans les activités du service, en fonction des moyens alloués et du mode de fonctionnement du service.

Chaque critère du tableau synoptique se décline en plusieurs niveaux d'appréciation qui vont d'insuffisant à excellent :

- **Insuffisant : Niveau non compatible avec les prestations attendues. Efforts indéniables attendus de la part de l'agent pour atteindre un niveau satisfaisant.**
- **Moyen : Niveau acceptable des prestations mais en retrait du niveau souhaité.**
- **Bon : Niveau satisfaisant des qualités évaluées.**
- **Très bon : Niveau de prestations particulièrement apprécié.**
- **Excellent : Niveau remarquable.**

APPRÉCIATION GÉNÉRALE

L'appréciation générale doit refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année écoulée (notamment en cas de changement d'affectation au cours de l'année N-1).

Synthèse des éléments précédents, et particulièrement du tableau synoptique, elle ne doit porter que sur les tâches professionnelles accomplies en 2024 et rien d'autre. Toute mention autre que professionnelle (maladie, grossesse...) est à proscrire. Le commentaire ne peut se résumer à une ou deux phrases. Un commentaire laconique ne mettrait pas en avant les qualités et l'engagement de l'agent.

ATTENTION

Elle doit être en cohérence avec les cotations du tableau synoptique.

Un copier/ coller de l'appréciation précédente, même élogieux, peut être préjudiciable. A l'instar du tableau synoptique, il est souhaitable que l'appréciation « marque » une progression.

POUR LES CATÉGORIES A

L'appréciation de la valeur professionnelle sera désormais entièrement littérale pour les inspecteurs comme pour tous les grades de la catégorie A.

Ainsi certains points doivent faire l'objet d'une attention particulière :

Perspectives professionnelles - Aptitude à exercer éventuellement des fonctions de niveau supérieur.

Il est nécessaire de rappeler que cette croix est facultative, l'évaluateur n'a aucune obligation de la remplir. D'ailleurs il vaut mieux qu'il n'y ai pas d'avis qu'un avis négatif. Une mise à blanc, n'empêche en rien une évolution de carrière.

L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Le tableau synoptique d'EDEN RH n'existe plus, les 4 premiers items sont repris uniquement sur l'appréciation générale.

Attention les excellents et très bons de l'ex-tableau doivent apparaître dans l'appréciation littérale.

LE COMPTE-RENDU d'Évaluation Professionnel

LE TABLEAU DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

La DG a bien rappelé la nécessité de remplir, pour chacun des cadres A et A+, quel que soit le poste occupé, l'ensemble des items (il peut y avoir des « non pertinent »). **La règle est simple, à défaut de l'item coté à « exceptionnel » ou « fort », la rubrique « observations » doit être renseignée.**

Désormais les compétences managériales sont affinées sur 9 items et non 2 comme auparavant.

3 grandes thématiques se dégagent : Conception-Vision, Action et Relation

ATTENTION

Tous à votre dictionnaire des synonymes, la DG rappelle que dans ses nouveaux intitulés :

« À développer » correspond à « Bon » ;

« Assez forte » correspond à « Très bon » ;

« Forte » correspond à « Excellent » ;

« Exceptionnel » revêt le caractère « au-delà des attentes», le mot est pris dans son sens purement littéral, à année et/ou travaux exceptionnels, valorisation « exceptionnelle » dixit la DG.

Elle reconnaît néanmoins un manque de courage managérial de certains évaluateurs, qui plutôt que d'expliquer la non attribution de cette mention, se cachent derrière des prétextes fallacieux.

Le nombre de croix coté en exceptionnel est strictement limité à 4 pour l'ensemble des compétences appréciées afin de garder encore toute sa signification.

Pour la CGT Finances Publiques, il s'agit d'éviter que tous les items ne soient mis en « exceptionnel » par certains chefs de service.

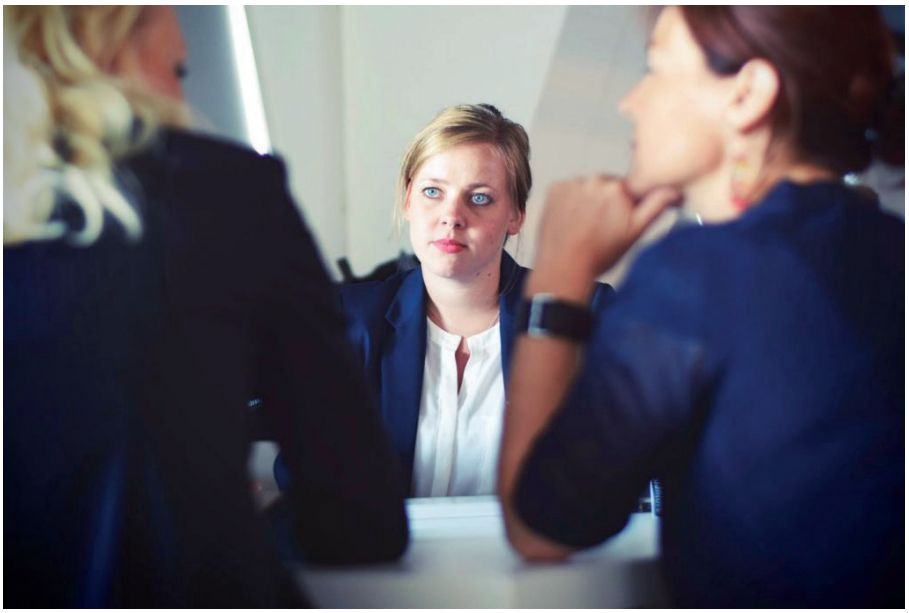
EXPRESSION DE L'AGENT

L'administration indique que ce cadre est entièrement consacré à l'expression de l'agent. Il peut, par exemple, formuler des observations sur la conduite de l'entretien, indiquer des souhaits ou préoccupations ou indiquer des éléments de contexte qui n'auraient pas été évoqués lors de l'entretien ou sur le CREP.

ATTENTION

Pour la CGT Finances Publiques, il ne doit pas servir de « défouloir » car les mentions que vous pourriez y faire figurer sont définitives, et peuvent parfois se retourner contre vous.

Si vous n'êtes pas satisfait de votre évaluation de l'année 2025, nous vous conseillons plutôt de passer par la procédure de recours. ■



GLOSSAIRE

Les appréciations littérales constituent un élément incontournable du compte-rendu. Certains commentaires sont à double tranchant. Des formulations, paraissant valorisantes, peuvent s'avérer négatives. Voici quelques illustrations de ce que vous pourrez retrouver dans vos appréciations.

Parmi les appréciations positives, vous pourrez retrouver ces expressions suivantes :

- Atout majeur pour le service ;
- Très bon état d'esprit ;
- Sens élevé/ aigu du service public ;
- Motivé.e, efficace, dynamique ;
- Capacité d'initiative, sens de l'organisation, force de proposition ;
- Tout particulièrement apprécié.e ;
- Très grande conscience professionnelle ;
- Riche de compétences avérées ;
- Objectifs pleinement atteints ;
- Donne une excellente image ;
- Capacité à gérer les situations les plus complexes ;
- Entretient d'excellentes relations ;
- Possède toutes les qualités pour accéder au grade supérieur : élément indispensable en conclusion de l'appréciation pour postuler utilement en liste d'aptitude.

A contrario, les expressions suivantes doivent tout particulièrement attirer votre attention :

INSCRIT DANS VOTRE CREP	CE QUE CELA SIGNIFIE
• S'attache/ s'efforce/ doit persévérer	• Met de la bonne volonté mais a du mal
• Il lui est fait confiance	• Avertissement, un effort est attendu
• A les capacités/ dispose des connaissances	• Attention sur la mise en œuvre
• Caractère affirmé	• Trop affirmé au goût de sa hiérarchie
• Il faut/ il doit	• Attente impérative d'une amélioration
• Bon agent	• Agent moyen
• Doit faire ses preuves/ un effort/ élargir son champ d'activité	• Attente d'un plus
• Exécute normalement/ animé d'une indéniable volonté	• Démontre une bonne volonté mais les résultats se font attendre
• A de bonnes connaissances/ possède un bon socle/ encouragé à consolider ses connaissances	• Doit s'investir
• Semble avoir toutes les capacités	• Ne les met pas assez en œuvre selon sa hiérarchie
• A fait des efforts certains/ doit acquérir une autonomie	• Sa hiérarchie en attend plus
• Techniquement est un très bon agent	• A des problèmes relationnels
• Travail de bonne facture	• Niveau minimum d'attente
• Discret/ réservé	• Effacé
• Les formations suivies doivent être mises en pratique	• En attente de mise en application…
• Perfectionniste/ minutieux/ soigneux	• Peut exprimer un doute sur la charge de travail
• Assume avec application	• Difficultés de mise en œuvre selon sa hiérarchie

LES RECOURS

L'évaluation est un acte de gestion « individuel » et fait donc partie, selon la logique des lignes directrices de gestion, de ceux pour lesquels il existe encore des CAP.
Comme toute décision administrative « faisant grief » elle est également susceptible d'un recours devant le tribunal administratif (délai : deux mois après la signification définitive du CREP).

POURQUOI FAIRE UN RECOURS ?

Si vous estimez que le CREP qui vous a été remis ne reflète pas votre manière de servir tout au long de l'année 2025 ;

- Si l'administration dans une ou plusieurs rubriques émet des réserves sur la qualité, la quantité de votre travail ou sur votre comportement au sein du service ;
- Si vous constatez une baisse de croix dans votre tableau synoptique ;
- Si une ou plusieurs des croix du tableau synoptique sont positionnées en moyen ou insuffisant ;
- S'il existe un décalage entre le tableau synoptique et l'appréciation générale portée sur votre manière de servir ;
- Si des qualificatifs dans votre appréciation générale baissent ou disparaissent ;
- Si vous constatez que votre appréciation et/ou votre tableau synoptique ne correspondent pas aux qualités attendues par l'administration d'un agent de votre grade/échelon ;
- Si vous n'êtes pas d'accord avec les avis donnés sur une promotion par TA ou LA.

Cette liste n'est pas exhaustive, si vous n'êtes pas satisfait de votre CREP, il est indispensable de faire. (voir ci-dessus l'importance de l'évaluation, et en particulier du CREP dans notre évolution professionnelle).

Tous les éléments du compte rendu d'entretien professionnel relatif à l'année de gestion 2025 sont susceptibles d'être révisés.

La procédure de l'évaluation professionnelle est une procédure écrite que nous allons détailler ci-dessous. Il ne faut négliger aucune étape et bien faire attention à être dans les délais fixés par l'administration.

LES RECOURS

POINT D'INFORMATION

Le recours hiérarchique est le recours de 1er niveau et la CAP le recours de 2ème niveau.

Il n'y a plus de CAP locale . Elles sont remplacées par les CAP nationales.

La direction locale n'est plus maîtresse de votre CREP. Il est de l'obligation de la Direction Générale de prendre une hauteur de vue mais aussi de connaître les difficultés que rencontrent les agents.

LE RECOURS HIÉRARCHIQUE

Un recours hiérarchique doit obligatoirement être formulé avant toute saisine de la CAP et seuls les éléments contestés dans le cadre du recours hiérarchique peuvent faire l'objet d'un éventuel recours en CAP.

Le recours hiérarchique doit être rédigé sur ESTEVE. Les points contestés doivent être clairement identifiés et motivés.

Le recours hiérarchique doit être remis à votre Autorité Hiérarchique (en général le chef de service) dans les 15 jours francs à compter de la date de la notification par l'évaluateur, du compte rendu d'entretien professionnel.

ATTENTION

Le point du départ du délai de 15 jours est la date de la notification et non de la signature du CREP ou date de l'AR en cas d'envoi postal.

Vous pouvez solliciter un entretien auprès de l'autorité hiérarchique pour exposer les demandes formulées dans votre recours.

Mais ça n'est pas une obligation, et pas toujours utile. Si vous choisissez de le faire, faites-vous accompagner par un représentant de la CGT Finances Publiques.

LE RECOURS DEVANT LA CAP

Si l'autorité hiérarchique n'a pas donné satisfaction en totalité à votre recours, vous disposez d'un **délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique, pour saisir la CAP.**

ATTENTION

L'absence de réponse de la part de l'autorité hiérarchique doit être considérée comme une décision implicite de rejet à l'issue du délai de droit commun de 2 mois. Dans cette hypothèse, ce n'est qu'à l'issue de ce délai que vous pourrez saisir la CAP/CCP dans le délai maximal d'un mois.

Le recours doit être formulé sur le logiciel ESTEVE. Votre requête doit être motivée et reprendre les points de désaccord contestés lors du recours hiérarchique. Bien entendu, les élu.es CGT Finances Publiques vous accompagneront dans cette démarche et vous associeront à la préparation de la défense du dossier.

ATTENTION

La notification de la décision de la CAP ouvre le délai de recours contre celle-ci au tribunal administratif (2 mois). Le délai de recours contre votre évaluation est de 2 mois à compter de la signature définitive de votre CREP. La procédure de recours hiérarchique et de saisie de la CAP n'a qu'un effet suspensif sur ce délai. Il convient donc d'anticiper cette procédure afin de ne pas grever ce délai.

LA CGT À VOS CÔTÉS DE LA PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN AU RECOURS

Anticiper et participer à l'entretien, « traduire » son compte-rendu d'entretien, franchir les étapes du recours : tout au long du processus, les militants de la CGT Finances Publiques, rompus à cet exercice, sont à vos côtés. N'hésitez pas à les solliciter dès le départ.

En particulier, la procédure du compte-rendu d'entretien professionnel est relativement complexe et il ne faut négliger aucun aspect pour mettre toutes les chances de son côté. N'hésitez pas à contacter les élus locaux et nationaux de la CGT Finances Publiques pour vous aider à rédiger vos différents recours, ils sauront vous aider, vous conseiller et vous défendre tout au long de cette procédure. ■

CE QUE PENSE LA CGT FINANCES PUBLIQUES
DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Avec le dispositif de PPCR et du RIFSEEP, les mutations au fil de l'eau, les postes au choix, l'évaluation a désormais un impact bien plus important pour différencier les agents d'un même grade selon la fonction exercée, mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation.

La combinaison de ces deux dispositifs aboutit à une individualisation de la carrière et de la rémunération des agents, remettant en cause les fondements du service public.

La CGT Finances Publiques revendique :

- La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
- La suppression du RIFSEEP ;
- Un système de notation basé 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 ;

La CGT Finances Publiques s'oppose fermement à l'assignation d'objectifs individuels quantitatifs.

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 telle qu'introduite dans la réforme 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.

Cette disposition doit être abrogée.

SCHÉMA DE SYNTHÈSE

L'agent a-t-il accompli des services d'une durée minimale de 180 jours au cours de l'année N - 1 ?

OUI

L'agent est-il présent à la date de l'entretien ?

OUI

L'agent est évalué

NON

L'agent est évalué. L'évaluateur établit un compte-rendu sur la partie bilan sans entretien (+ un entretien prospectif à sa reprise d'activité, le cas échéant)

NON

L'agent est-il présent à la date de l'entretien ?

OUI

L'agent n'est pas évalué. L'entretien porte uniquement sur la partie prospective.

NON

L'agent n'est pas évalué, il n'y a pas de compte-rendu.

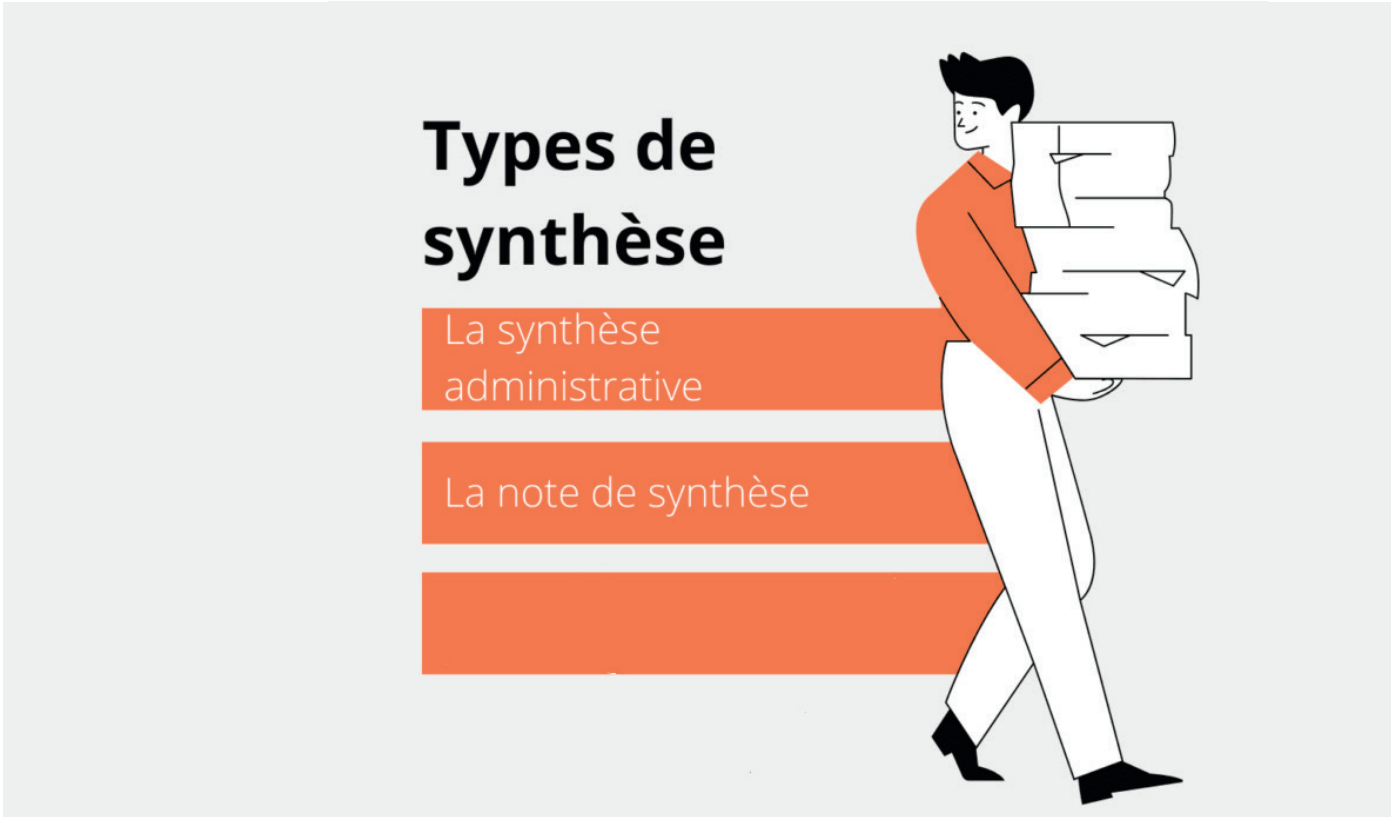


SCHÉMA DE SYNTHÈSE

JE NE SUIS PAS SATISFAIT·E

ENTRETIEN

1. Mon évaluateur me propose une date d'entretien

Au moins 8 jours

2. Je passe mon entretien (entre le 29/01/2026) et le 27/03/2026

ou

Je boycotte mon entretien

8 jours max

3. Mon évaluateur me communique mon compte-rendu

Je contacte la CGT afin de m'assurer que mon compte-rendu reflète ma valeur professionnelle

15 jours max

4. Je prends connaissance de mon compte-rendu et formule d'éventuelles observations

15 jours max

5. Mon autorité hiérarchique vise mon compte-rendu en y ajoutant d'éventuels commentaires

J'ai 8 jours max pour signer le compte-rendu

15 jours max

RECOURS HIÉRARCHIQUE

6. Je dépose un recours sur papier libre

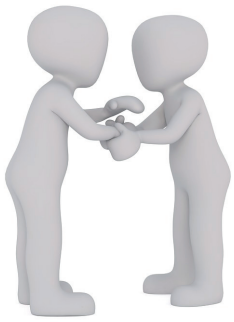
Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours

15 jours max

7. Mon autorité hiérarchique notifie sa réponse (motivée en cas de refus)

8 jours max

8. J'atteste avoir pris connaissance de la réponse



RECOURS EN CAP

9. Je formule un recours devant la CAP via le formulaire 100 SD pour les catégories A,B,C il sera examiné en CAP Nationale.

30 jours max

Avec l'aide de la CGT, je rédige mon recours devant la CAPN

Notes pour préparer mon entretien :

Bulletin d'adhésion

FINANCES PUBLIQUES

LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES
LA CGT A LE VÔTRE

SECTION : .....

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : .....

N° DGFIP ..... **Grade :** ..... **Échelon :** .....

Quotité travail : ☐ Temps complet ou ☐ Temps partiel : ..... %

ADRESSE D'ENVOI DE LA PRESSE PERSONNELLE OU PROFESSIONNELLE

ADRESSE : .....

.....

N° : ..... **Type / voie :** .....

Code postal/Cedex Localité de destination ou libellé cedex : .....

Tél. : .....

Mail professionnel : .....

Mail personnel : .....

POUR LES AGENTS A ET A+ ADHÉSION À L'UGICT

☐ Revue OPTIONS (journal des cadres et techniciens) - la revue n'entraîne pas de cotisation supplémentaire

Date : ...../...../..... Signature :

Rien n'est écrit d'avance, l'avenir vous appartient !

vous êtes la cgt ?

la cgt