



Syndicat National des
Cadres A

CGC-DGFiP et SNC-CGC
86/92 Allée de Bercy
Bâtiment Turgot
Télédoc 909
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73

Sites : www.cgc-dgfiip.info / www.snc-dgfiip.info
Adresses mail : cgc-dgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr
snc-dgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr



Syndicat National
des Contrôleurs

FLASH INFOS

Février 2019

Entretien professionnel 2019 – gestion 2018

De mi-février à mi-mars va se dérouler la campagne annuelle d'évaluation concernant la gestion 2018 des cadres A, B et C. Les cadres A+ font également l'objet du même dispositif sur un support un peu différent.

Formellement, l'agent doit être invité par écrit (courriel) au moins 8 jours avant le RV proposé par son évaluateur. Dans nombre de cas, par consensus, ce calendrier n'est pas strictement respecté. L'agent d'encadrement non désigné comme évaluateur, participe à l'évaluation mais n'assiste pas à l'entretien. L'agent a la faculté de refuser l'entretien.

1/ LES PRINCIPALES EVOLUTIONS DU DISPOSITIF :

- ⇒ **Suppression du niveau d'appel en CAP Nationale.** Celui-ci relève dorénavant du domaine exclusif de la CAPL pour les grades d'inspecteur, de contrôleur et d'agents. L'examen par les CAPN (n° 1 à n° 3) ne concerne plus que les cadres A+.
- ⇒ **Les avis de l'évaluateur figurant sur le CREP comprennent deux rubriques.**
 - 1/ L'avancement de grade (par tableau d'avancement) : concerne tant les cadres A inspecteurs que les B et C ;
 - 2/ L'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur : ne concerne que les cadres B et C pour les promotions par liste d'aptitude de C en B et de B en A.

Introduite en 2018, ces rubriques sont importantes. La première va devenir cruciale, dans un proche avenir, **permettant à certains collègues d'accéder au grade supérieur par tableau d'avancement, par exemple d'inspecteur à Idiv CN.** Le principe de gestion des carrières sur deux grades est issu du protocole PPCR mais n'est pas encore transposé à la DGFiP.

Ces dispositions feront l'objet de discussions avec les organisations syndicales dans le courant de l'année 2019 et verront certainement le jour à compter de 2020. Elles doivent être distinguées des nominations de fin de carrière à titre personnel qui sont actuellement les seules appliquées pour les inspecteurs.

2/ POINTS DE VIGILANCE :



1/ Réduction-majoration :

Depuis 2018 (gestion 2017) pour les cadres A et C, 2017 (gestion 2016) pour les cadres B, les **réductions-majorations d'ancienneté** ayant des incidences sur les changements d'échelon ont été **supprimées**.

Ce changement important a au moins deux conséquences :

- Il a un effet négatif au plan pécuniaire en ralentissant l'avancement dans les grilles pour la majorité des agents par rapport au système précédent qui permettait, rappelons-le, de valoriser jusqu'à 70% de l'effectif ;
- il supprime un élément visible de valorisation (ou de sanction) qui participait au classement des candidats pour une promotion.



2/ Concordance entre le tableau synoptique et l'évaluation littérale :

Compte-tenu du changement qui précède, le profil croix prend encore plus d'importance. Son évolution doit être surveillée attentivement, de même que les éléments figurant dans l'appréciation littérale et la concordance interne avec la grille synoptique. Soyez également attentif au synoptique « *exerçant des fonctions d'encadrement* » si vous êtes concernés.



3/ Expression de l'agent :

Par expérience, la CGC recommande d'être mesuré dans les observations portées en partie « Expression de l'agent » (page 4/6 du CREP 405-SD). Il ne faut pas amalgamer cette rubrique à un pré-recours hiérarchique mais se limiter à y faire état, si vraiment nécessaire, de précisions factuelles ou de contexte qui auraient été oubliées dans le compte-rendu.

Notre prônons une approche pragmatique : les écrits figeant le processus, il est toujours préférable d'entreprendre une démarche informelle amiable afin d'obtenir une correction ponctuelle de la part de l'évaluateur, sans prétendre vouloir réécrire le compte-rendu.

En cas de contestation sérieuse, mieux vaut réserver son argumentaire écrit pour la phase de recours hiérarchique éventuellement suivie de la procédure d'appel.

Documentation : « Livret agent entretien professionnel 2019 »

La CGC estime que l'entretien professionnel est important. Il ne doit ni se borner à un exercice superficiel « obligé », ni être négligé dans son approche et son contenu. Il ne doit pas non plus être « dramatisé » mais s'il n'est pas neutre dans le déroulement de carrière.

A cet égard nous souhaitons souligner notre attente très forte concernant la mise en place du principe de la **carrière sur deux grades** issue de PPCR. Nous demandons son application immédiate à la DGFIP qui a trop tardé d'autant que son application est déjà très restrictive.

En effet, pour le moment, elle ne vise que les collègues qui n'ont pas du tout bénéficié de promotion. Dans un deuxième temps, nous souhaitons que ce principe puisse-être étendu à d'autres catégories ayant fait l'objet de promotions très anciennes.