

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL À LA DGFIP

## Comprendre pour mieux se défendre

**LA VALORISATION DE LA VALEUR  
PROFESSIONNELLE**

# L'entretien professionnel à la DGFIP

Pour chaque corps (ou groupe de grades), la dotation annuelle est déterminée par le bureau gestionnaire en fonction du nombre d'agents à évaluer au niveau national à laquelle s'ajoute les reliquats de l'année N-1 ainsi que les éventuelles majorations appliquées en N-1 par chaque direction.

Les dotations de réductions d'ancienneté sont réparties, après déduction de mois de réduction pour la constitution de la réserve nationale en vue de l'examen des recours en révision déposés au niveau national (échelons à durée variable et échelons à durée fixe), entre les directions au prorata de leurs effectifs à évaluer.

Chaque direction reçoit, pour chaque corps ou grade, une dotation de capital mois à laquelle s'ajoutent les reliquats éventuels de la dotation locale de l'année N-1 non consommés.

**Le choix opéré de laisser les directeurs disposer des mois non attribués en N-1 est inacceptable.**

**On assiste alors à des situations de thésaurisation avec des reliquats qui ne cessent de grossir.**

**La CGT Finances Publiques revendique l'attribution dès l'année N de l'intégralité des dotations. Chaque possibilité de réduction d'ancienneté constitue en effet une économie faite sur le dos des agents.**

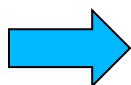
# L'entretien professionnel à la DGFiP

La valorisation des agents obéit au principe du contingentement.

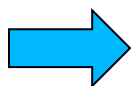
Le nombre de mois de réductions à répartir (capital-mois) est égal à autant de mois que 90 % de l'effectif des agents appartenant à un même corps ou groupe de grade (inspecteur par exemple), non compris les agents ayant atteint l'échelon terminal (situation appréciée au 31 décembre N-1).



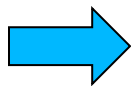
On parle « **d'agents apportants** »



Il s'agit des agents à évaluer susceptibles de bénéficier de réduction d'ancienneté au titre de l'année N



Les agents accueillis en détachement à la DGFiP sont considérés comme « apportants »



Les agents situés à l'échelon terminal de leur grade au 31 décembre N-1 sont « non-apportants », ils n'entrent donc pas dans la détermination du capital-mois.



Les agents « non-apportants » ne sont pas soumis au contingentement car ils ne consomment pas le capital-mois.

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## LES DOTATIONS DES RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ ET DES VALORISATIONS

Les agents « apportants »  
peuvent être « consommants » ou « non-consommant »

Les agents "consommants"  
sont les agents susceptibles de  
se voir attribuer une réduction  
d'ancienneté

Les agents en position de  
détachement sont considérés  
comme "consommants" dès  
lors qu'ils sont « apportants »  
sans parvenir à l'échelon  
terminal de leur corps

Les agents parvenant à  
**l'échelon terminal du grade  
terminal de leur corps** dans le  
courant de l'année N sont  
considérés comme  
« apportants » mais « non-  
consommant »

L'appréciation de leur valeur  
professionnelle est toutefois  
matérialisée par une mention de  
« valorisation/pénalisation ».

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## LES QUOTAS

Les mois constituant la dotation capital-mois (DKM) sont répartis entre les agents de la façon suivante:

50% d'agents bénéficiaires  
d'un mois de réduction  
d'ancienneté

*agents ayant rendu, au cours  
de l'année de gestion  
considérée, de très grands  
services*

20% d'agents bénéficiaires de  
deux mois de réduction  
d'ancienneté

*agents ayant rendu, au  
cours de l'année de gestion  
considérée, d'excellents  
services*

**Si la valeur professionnelle d'un agent est insuffisante, il peut se voir attribuer une majoration d'ancienneté de 1 ou 2 mois**

**Si les agents situés à l'échelon terminal du grade de leur corps ne sont pas soumis au contingentement, l'attribution initiale de leurs valorisations est toutefois soumise à cette même logique. Les quotas ne sont levés que dans le cadre de l'examen desrecours.**

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LES QUOTAS

**La CGT finances publiques a obtenu que les réductions et majorations d'ancienneté de 3mois ne soient pas appliquées à la DGFIP.**

**Ceci permet de garantir la primauté de la carrière linéaire, et assure une plus grande répartition des réductions entre les agents.**

**Certaines organisations syndicales ont demandées à ce qu'il soit appliqué des quotas différenciés selon les corps ou grades, et ce afin de tenir compte du plus faible nombre d'agents à évaluer.**

**La CGT finances publiques s'est opposée à cette logique et revendique des quotas appliqués uniformément à tous les corps et groupes de grade.**

**La CGT exige également que les corps et groupes de grade soient strictement respectés, et notamment que certains ne servent pas de «réserves d'abondement » au profit d'autres.**

# L'entretien professionnel à la DGFiP

## LA MENTION D'ENCOURAGEMENT

Elle a été créée afin d'offrir aux évaluateurs la possibilité de mieux graduer la prise en compte de la valeur professionnelle des agents qui ne justifient pas l'attribution d'une réduction d'ancienneté ou, pour les agents classés dans un échelon terminal, d'une valorisation.

Cette mention n'est pas contingentée et n'est pas une étape obligatoire avant l'application des réductions d'ancienneté (valorisation pour les agents classés dans un échelon terminal).

**Pour la CGT Finances Publiques, la mention d'encouragement ne doit pas être généralisée, et doit impliquer un quasi engagement à l'obtention d'une réduction d'ancienneté l'année suivante.**

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## LA MENTION D'ALERTE

Une « mention d'alerte » peut être utilisée pour matérialiser à l'agent un avertissement quand à sa manière de servir.

Elle est à distinguer de l'avertissement qui est une sanction disciplinaire du 1<sup>er</sup> groupe.



La « mention d'alerte » doit être utilisée avec circonspection dès lors qu'elle donne clairement une indication négative sur la manière de servir de l'agent.



Elle figure dans son dossier et est notamment un élément d'appréciation pour les promotions de grade par liste d'aptitude.

La mention d'alerte et ses motivations doivent être expressément précisées dans la rubrique "Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent" du compte rendu d'entretien professionnel.

**La CGT Finances Publiques revendique que la mention d'alerte soit utilisée préalablement à toute majoration d'ancienneté, afin de préserver les agents d'une pénalisation sans indication préalable.**



# L'entretien professionnel à la DGFiP

L'attribution des réductions d'ancienneté doit s'inscrire dans un cadre strictement annuel d'examen de la valeur professionnelle des agents constatée au cours d'une année de gestion.

## Dans ce contexte



la réduction ou la majoration attribuée évolue en fonction de la valeur professionnelle



il n'y a pas de droits acquis à la reconduction de l'attribution d'une réduction d'ancienneté



la gestion mécanique d'attribution des réductions d'ancienneté (« à tour de rôle ») est proscrite

# L'entretien professionnel à la DGFIP

## Analyse CGT sur les réductions d'ancienneté

La modification des quotas au regard des pratiques antérieures va profondément modifier la perception des agents non valorisés.

Précédemment, 1 agent sur 2 ne bénéficiait d'aucune réduction d'ancienneté.

Désormais, ce sera le cas de moins de 30% des agents.



Dans ce contexte, le fait de ne pas être attributaire de réductions d'ancienneté durant deux ou trois années consécutives devra être analysé comme une manière de pénaliser l'avancement d'un agent.



La généralisation de la mention d'encouragement modifiera également la perception d'un agent n'ayant aucune forme de valorisation.