

# Évaluation des personnels en 2025 : plus que jamais ne rien laisser passer !

Chaque année nous attirons l'attention des personnels sur la nécessité d'être particulièrement attentifs aux éléments figurant dans les comptes rendus d'évaluation, que les entretiens aient été boycottés ou non.

En effet les évaluations successives d'un agent sur plusieurs années jouent un rôle majeur dans les modalités de sélection pour une promotion au grade supérieur (liste d'aptitude et tableau d'avancement).

Elles auront aussi de l'importance, à ce stade pour les seuls cadres A (pour l'instant...), sur les mutations au plan local avec un mouvement dorénavant exclusivement au choix.

Enfin, nous rappelons que les éléments d'Objectifs des Lignes Directrices de Gestion mettent en avant le « mérite », dans la lignée des annonces gouvernementales relatives à de futures mesures concernant la rémunération des fonctionnaires.

Si syndicalement nous sommes opposés à cette logique néfaste de division et d'individualisation, notre rôle est d'accompagner, soutenir et conseiller.

**Notre administration doit reconnaître l'implication collective de l'ensemble des agents** qui font « tourner la boutique » en faisant face à toujours plus de charges de travail.

Pour l'ensemble des agent·e·s qui passent à la moulinette de l'évaluation, il y a des risques inhérents à l'exercice. *Solidaires Finances Publiques 31* vous alerte à nouveau sur ces dangers. Toute minoration peut conduire à un refus pour une promotion, un refus pour candidater à un poste au choix, à une mutation ratée... Nous insistons ci-après sur les principaux points qui nécessitent une attention toute particulière de chacun·e.

A la lecture de ton CREP (Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle), tu peux avoir des interrogations, des doutes, des incompréhensions... Ne reste pas seul·e·s et sollicite les équipes de *Solidaires Finances Publiques*, tant nos correspondant·e·s locaux que l'équipe du bureau et nos spécialistes en gestion :

[fleur.brun@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fleur.brun@dgfip.finances.gouv.fr)

[jean-michel.bermond@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:jean-michel.bermond@dgfip.finances.gouv.fr)

Une **permanence** est organisée **tous les jeudis du 20/02 au 27/03** au local syndical de *Solidaires Finances Publiques*, rue des lois, rez-de-chaussée bâtiment D (face salle du Peyrou) et par téléphone au 05.61.10.67.19

**Plus que jamais demandez notre aide  
et notre analyse !**

***Solidaires Finances Publiques*  
sera toujours là pour vous !**





### Pour toutes les catégories :

Cette année l'administration insiste tout particulièrement sur la déclinaison des Lignes Directrices de Gestion dans le processus d'évaluation : « l'entretien est un outil de valorisation des parcours professionnels incontournable... Avec des LDG qui placent le mérite au cœur des processus de promotion et de sélection... la plus grande attention à la rédaction des comptes rendus... de manière objective et transparente sur la manière de servir et puisse retranscrire ses réalisations et marges de progrès »; l'administration insiste lourdement sur le caractère annuel et l'absence de cohérence métiers et dans le temps « les appréciations sur la manière de servir de l'agent doivent être le reflet de l'année entière écoulée. La reproduction systématique des appréciations d'une année sur l'autre

est donc à proscrire », comme souligné dans la note départementale signée par le Directeur Régional. Nous vous invitons à une extrême vigilance, tant sur toute tentative de remise en cause de votre historique d'implication que sur des expressions négatives ou alambiquées.

### Pour les cadres A :

Le tableau synoptique est désormais remplacé par une évaluation ne comprenant que des commentaires littéraux. Nous sommes ici au cœur du « nouveau modèle managérial » vanté par la DG avec un « recrutement/mutation » exclusivement « au choix ». Les risques sont lourds d'une remise en cause de cadres A, déjà en première ligne et sous tension, avec des commentaires annuels changeants et des objectifs de dépassement et d'investissement constamment demandés, en particulier pour les adjoint.es. Nous invitons nos collègues à être tout particulièrement vigilants sur ces commentaires littéraux.

Les cadres A doivent être particulièrement vigilants vis à vis du Volet de l'évaluation relatif aux compétences managériales,

Présenté sous forme de tableau. Ce tableau doit être complété pour

Tous les A, « y compris pour ceux qui ne sont pas en position d'encadrement sur leur poste Actuel » car « ils développent et renforcent des compétences managériales ».

Avec les mouvements locaux exclusivement « au choix », le CREP des 3 dernières années devient un élément essentiel de la candidature.



### TECHNICITÉ

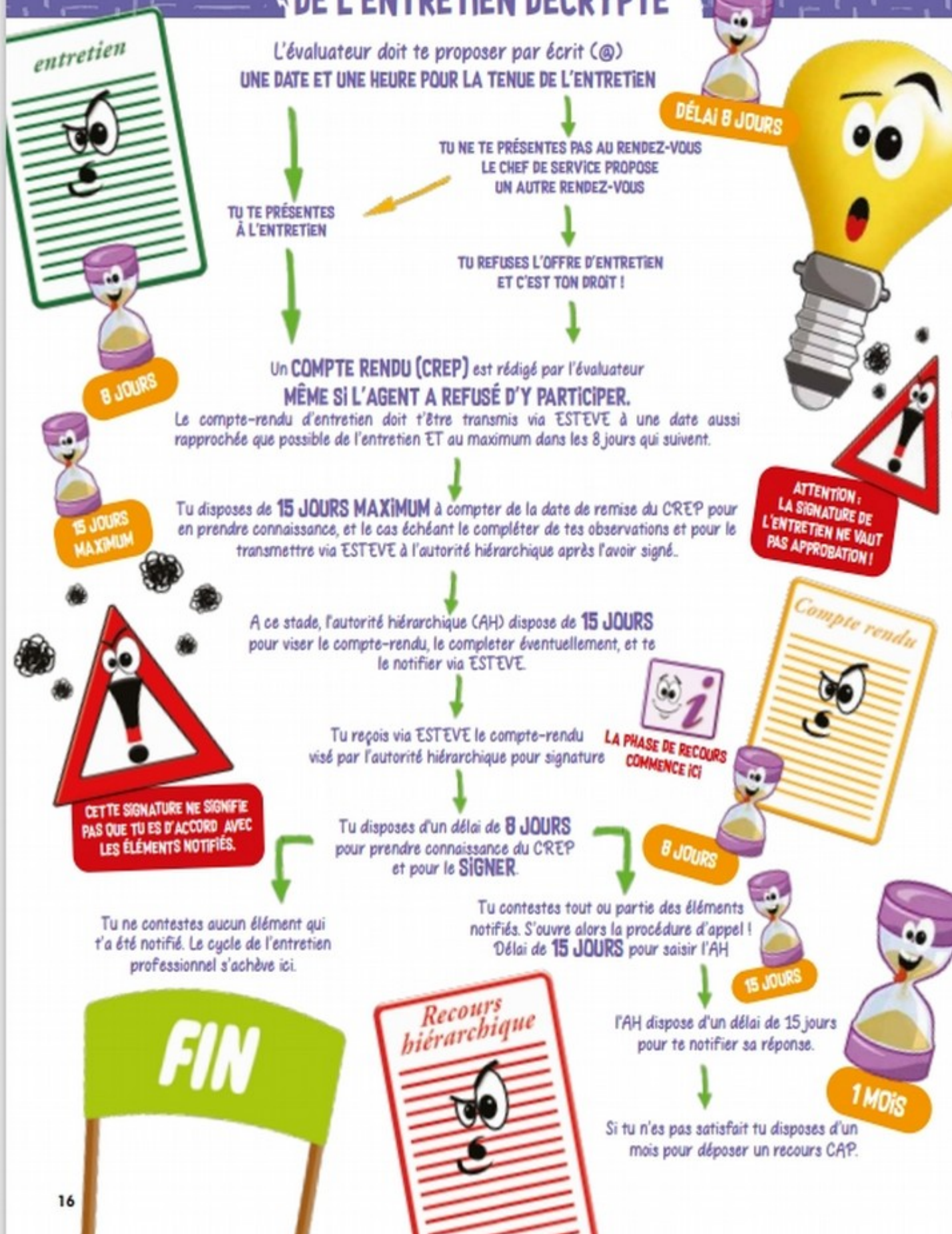


### Pour toutes les catégories :

Nous insistons sur l'affaiblissement constant des modalités de remise en cause des CREP et des recours. En effet, l'« autorité hiérarchique » est pour un grand nombre de cadres B/C le chef de service, et pour les autres bien souvent le chef de Division. Cela nous amène à nous questionner sur la volonté de l'administration de mettre à mal un regard extérieur et objectif, pourtant nécessaire et utile pour garantir les droits des agent.e.s.

Nous invitons nos collègues, **après contact et analyse avec nos équipes**, à ne pas hésiter à engager les recours nécessaires !

# LE LABYRINTHE DE L'ENTRETIEN DÉCRYPTÉ



**Savoir décrypter ce qui est écrit dans votre tableau synoptique ou dans votre appréciation générale :**

### POUR LES CATÉGORIES C ET B

- **Insuffisant** : niveau incompatible avec les prestations attendues. Des efforts indéniables sont attendus de la part de l'agente ou de l'agent évalué 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 des prestations particulièrement apprécié
- **Excellent** : niveau remarquable. Ce niveau doit être attribué de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires. Il doit être servi de manière mesurée pour ne pas le dévaloriser et pour garder toute sa signification (notamment pour les promotions par listes d'aptitude)

### POUR LES CATÉGORIES A

L'évaluation des compétences managériales permet de mesurer le potentiel

d'évolution de l'agente ou de l'agent. La grille est structurée en 4 niveaux :

- **À développer** : cadre maîtrisant partiellement l'ensemble des dimensions de l'item
- **Assez forte** : cadre maîtrisant la quasi-totalité des dimensions de l'item et qui répond dans ce domaine aux attentes de sa hiérarchie.
- **Forte** : cadre maîtrisant toutes les dimensions de l'item et qui répond dans ce domaine complètement aux attentes de sa hiérarchie.
- **Exceptionnelle** : cadre qui se situe au-dessus des attentes de sa hiérarchie dans toutes les dimensions de l'item. Le nombre de croix « exceptionnelle » est strictement limité à 4 pour l'ensemble des compétences appréciées afin de garder toute sa signification.

La colonne « observations » permet de motiver l'appréciation portée sur la compétence évaluée.

Selon l'emploi exercé par le cadre évalué, certains critères peuvent ne pas s'appliquer de manière pertinente. La case « non pertinente » sera cochée et dans ce cas la rubrique observation doit être servie pour justifier objectivement. La mention « n'encadre pas » n'est pas recevable.

### APPRECIATION GENERALE

Elle constitue la synthèse de toute la phase d'évaluation, elle peut donc reprendre des éléments relatifs aux objectifs réalisés. Elle permet également à l'évaluateur de préciser et de qualifier les points forts ou les points faibles de l'activité professionnelle de l'agent.

Il te faudra être très attentif aux formulations retenues par l'évaluateur. Il faut identifier dans l'appréciation les éléments qui caractérisent avec le plus de justesse et d'objectivité ton investissement, mais également tes compétences et qualités dans le cadre professionnel. Toute forme de reproches ou de réserves émises à ton encontre devra être dénoncée via la procédure d'appel si elles sont infondées, excessives, etc...

*L'appréciation générale est le point d'orgue du compte-rendu d'évaluation, c'est elle qui sera analysée lors de l'examen du dossier pour une sélection au grade supérieur, etc... Il ne faut surtout pas en minimiser l'importance !*

*En cas de doute fais appel à tes représentantes et représentants locaux pour avoir un avis et des conseils éclairés.*

**Solidaires Finances Publiques réitère son alerte : dans sa logique de mérite, la DGFiP demande aux évaluateurs de servir « de manière mesurée » le niveau excellent. Si votre profil croix est abaissé, faites appel à vos représentants locaux pour être conseillé sur la marche à suivre.**

**L'évaluation des compétences managériales devient primordiale pour les cadres A, même si l'agente ou l'agent n'exerce pas de telles fonctions. L'évaluateur ou l'évaluatrice devra toutefois trouver si vous possédez des qualités vous permettant d'exercer des responsabilités d'encadrement. Solidaires Finances Publiques vous alerte sur la case « non pertinente » notamment si vous souhaitez vous présenter aux sélections pour le grade supérieur, cette coche pourrait coûter très cher à l'agente ou l'agent.**

## Rappel du calendrier de la campagne 2025 d'entretien professionnel :

Déroulement des entretiens	Dès l'ouverture de la campagne par la DRFiP31
Date limite de tenue des entretiens professionnels et de transmission du compte rendu à l'agent·e	28/03/2025
Date limite de notification du CREP visé par l'AH (N+2) via ESTEVE	12/04/2025
Date limite pour déposer un recours hiérarchique sur les éléments du compte-rendu ou dans les <b>15 jours</b> francs à compter de la notification du CREP visé par l'AH	28/04/2025
Date limite pour la notification via ESTEVE de la réponse de l'autorité hiérarchique ou dans les <b>15 jours</b> francs à compter de la réception du recours hiérarchique	14/05/2025
Date limite de recours devant la CAPN/CCP ou dans un délai d' <b>un mois</b> à compter de la notification de la réponse au recours par l'autorité hiérarchique	13/06/2025

**POUR EN SAVOIR PLUS** SUR CE QUI SE CACHE DERRIÈRE CERTAINS MOTS OU PHRASES DE TON ÉVALUATION

Rendez-vous sur le site de : **solidairesfinancespubliques.org**  
Rubrique Vie des agents  
↳ Dossier Carrière/Evaluation/Aides et conseils

Et bien entendu  
solidairesfinancespubliques.drifip31  
@dgfiip.finances.gouv.fr