

A Blois, le 2 février 2026

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2026

La campagne 2026 (gestion 2025) d'évaluation professionnelle vient de débuter. Le logiciel ESTEVE est un outil d'individualisation au détriment de l'implication collective de l'ensemble des agents. Il est également un outil de sélection pour les promotions, et de mobilité avec les postes au choix (devenus la règle pour les cadres A). L'évaluation est un outil de l'administration pour accroître la pression sur les agents. **Il faut rester particulièrement vigilants sur l'ensemble des rubriques du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) quant aux conséquences qu'il peut avoir sur les futures promotions (listes d'aptitude et tableaux d'avancement), rémunérations et mutations. Redoublez donc de vigilance ! Demandez notre aide et notre analyse : Solidaires-Finances Publiques est là pour vous !**

LES ACTEURS DE LA PROCEDURE : M. Aubret, en tant que DDFIP, a établi sur Ulysse la liste des acteurs de la procédure. L'évaluateur (appelé N+1) doit être le supérieur hiérarchique direct, en l'occurrence l'inspecteur encadrant pour les agents B et C. L'autorité hiérarchique (appelée N+2), qui devra gérer les recours hiérarchiques, est dès lors le chef de service. Pour les cadres A, le N+1 sera le responsable de service ou son adjoint, et le N+2 sera soit le responsable de service si le N+1 est son adjoint, soit l'un des chefs de pôle métier. Cela pose un grand problème d'objectivité, car le N+1 est placé directement sous l'autorité du N+2, qui n'aura pas un regard extérieur pourtant nécessaire et utile pour garantir les droits des agents.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE : l'entretien sera obligatoirement proposé à l'agent (par mail) au moins 8 jours avant l'entretien, et après concertation, mais **il n'est pas obligatoire**. L'entretien doit se faire en présentiel, un entretien par téléphone ou en visio ne peut se faire qu'avec l'accord préalable de l'agent et uniquement à titre exceptionnel. L'entretien porte sur plusieurs points, tout d'abord les fonctions exercées en 2025 (qui doivent toutes être mentionnées). Ensuite, les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés l'année antérieure, et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service (tableau avec une « analyse des résultats » où les objectifs sont estimés « atteints », « partiellement atteints » ou « non atteints »). Là, il faut que soit établi clairement le contexte du service qui a influé sur les résultats, comme les réorganisations, le sous-effectif, la déficience des applications informatiques, etc. Arrivent ensuite les objectifs assignés pour 2026 (fixés à 5 maximum pour les A dont 1 ou 2 « collectifs », 3 pour les B et C, qui doivent être réalistes et clairement énoncés). Il est possible de faire un recours sur les objectifs de l'année à venir. Autres points, les besoins de formation (mentionnant les formations suivies en 2025 et celles à envisager) et les acquis de l'expérience professionnelle. Il y a ensuite un avis pour avancement de grade par tableau d'avancement, qui pourra faire l'objet d'un recours par l'agent. Pour les agents B et C, l'évaluateur avisera de l'aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur pour les promotions par liste d'aptitude, qui est désormais simplement « acquise » ou non, après la disparition du « en cours d'acquisition ».

En plus d'une appréciation générale pour tous, le profil croix du tableau synoptique évalue la valeur professionnelle et la manière de servir pour les B et C, la compétence managériale pour les A, même s'ils ne sont pas en position d'encadrement. Pour tous les grades, les critères retenus portent sur les connaissances professionnelles dans l'emploi occupé, les compétences professionnelles, l'implication professionnelle et le sens du service public. Pour les B et C, le tableau profil croix formalise toujours leur manière de servir dans cinq cases : Insuffisant (« niveau non compatible avec les prestations attendues »), Moyen (« niveau acceptable

des prestations mais en retrait du niveau souhaité », c'est-à-dire mauvais), Bon (« niveau satisfaisant des qualités évaluées » c'est-à-dire correct sans plus), Très Bon (« niveau de prestations particulièrement appréciées »), Excellent (« niveau remarquable »), ce dernier étant appelé à devenir rare. Ces croix sont déterminantes pour les tableaux d'avancement : il faut justifier d'un total minimum de 30 points par chiffrage des cotations des 4 cases du tableau synoptique des comptes-rendus d'entretien professionnel des trois dernières années, soit « moyen » 1 point, « bon » 2 points, « très bon » 3 points et « excellent » 4 points. De plus, il ne faudra pas avoir fait l'objet au cours de ces trois dernières années de « critiques ou réserves récurrentes sur la manière de servir ». Cette cotation par points sera également utilisée dans les listes d'aptitude afin d'apprécier l'évolution de la manière de servir sur la période des 5 dernières années. Pour les A, l'évaluation des compétences managériales est évaluée par quatre cases : A développer (pas suffisant), Assez forte (répond partiellement aux attentes), Forte (répond complètement), Exceptionnelle. Cette cotation est désormais déterminante pour les affectations des A avec la mise en place des postes à profil.

Etablissez un canevas du contexte de l'année évaluée qui a influé directement sur votre travail et les objectifs préalablement assignés, qui nous le rappelons sont collectifs : difficultés rencontrées, réorganisations et mobilité forcées, augmentation des charges de travail, sous effectifs, etc.

Soyez très attentifs aux termes utilisés et aux formulations apportées par l'évaluateur. Toute forme de réserve ou de reproches, toute régression des termes d'une année sur l'autre ou toute baisse du tableau profil croix devra être dénoncée par la procédure d'appel. L'appréciation générale est la synthèse de toute la phase d'évaluation, c'est elle qui sera analysée lors de l'examen du dossier pour une sélection au grade supérieur, il ne faut surtout pas en minimiser l'importance !

Pour les **contractuels**, le CREP pourra être déterminant lors du renouvellement du contrat et dans le cadre d'une revalorisation de salaire.

**LE RECOURS HIERARCHIQUE.** Après avoir reçu votre compte-rendu, vous disposez de 15 jours maximum pour le compléter de vos observations et signer le document sur ESTEVE (la signature n'est qu'un accusé de réception). Une fois le compte-rendu visé et notifié par l'autorité hiérarchique sous 15 jours, vous aurez 8 jours pour le signer. Si vous contestez votre compte-rendu d'entretien et/ou l'appréciation générale et/ou le tableau synoptique et/ou les objectifs, vous devrez obligatoirement exercer dans les 15 jours un « recours hiérarchique » par mail auprès de l'autorité hiérarchique, qui dispose à son tour de 15 jours pour répondre. C'est la première étape de la procédure et vous devez obligatoirement y énumérer tous les éléments que vous contestez. L'autorité hiérarchique sera libre d'accéder ou non (partiellement ou intégralement) à votre requête. Tout refus doit être motivé. Vous pourrez, si vous le souhaitez, solliciter un entretien à cette occasion et vous faire accompagner par un tiers de votre choix. En tout cas, si vous sollicitez un entretien, n'y allez jamais seul(e) et contactez-nous. Ensuite, à la réception de la notification de réponse au recours hiérarchique (sous 15 jours) vous pourrez alors avoir recours à la CAPN/CCP (imprimé d'appel n° 100) dans les 30 jours, **Contactez nos militants pour vous aider à analyser votre dossier et envisager un recours** ou écrivez-nous directement à [solidairesfinancespubliques.ddfip41@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:solidairesfinancespubliques.ddfip41@dgfip.finances.gouv.fr)

#### RAPPEL DU CALENDRIER :

DELAIS	EVENEMENTS
	Offre de RDV à l'entretien par le chef de service sur la base d'un calendrier établi en concertation avec l'agent
8 jours au moins après l'offre de RDV	Déroulement de l'entretien DATE LIMITE : le 27 mars 2026
8 jours au plus tard après la tenue de l'entretien	Remise du compte-rendu (CREP) sur ESTEVE
15 jours au plus tard après la date de mise du CREP	Transmission du CREP à l'autorité hiérarchique N+2 après examen et complètement par l'agent
8 jours au plus tard après CR visé par le N+2	Signature du CREP
15 jours au plus tard après la signature du CREP	Introduction du recours hiérarchique par mail (av. le 27/4/26)
15 jours au plus tard après réception du recours hiérarchique par l'autorité hiérarchique (N+2)	Réponse au recours adressé par l'agent (avant le 13/5/2026)
30 jours au plus tard après la notification de la réponse au recours hiérarchique (signé sous 8 jours)	Recours en CAP nationale ou CCP , date limite le 15 juin 2026

