



La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, à condition que celle-ci s'opère dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail.

La mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion conduisent à utiliser la reconnaissance de la valeur professionnelle pour revoir complètement la logique de l'avancement (corps, grade, échelon).

L'administration accroît l'individualisation dans le but d'isoler les agents et de les mettre encore plus sous pression. L'entretien individuel nie la réalité de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail.

***En matière de promotion, la DG veut accentuer l'importance de l'évaluation dans l'évolution de carrière au sein de la DGFIP, que ce soit pour les tableaux d'avancement (TA) ou la liste d'aptitude (LA), et quel que soit le grade.***

Alors que seule l'ancienneté administrative permettait l'avancée par tableau d'avancement, des critères supplémentaires sont introduits pour les TA des agents de catégorie C, B ou Idiv à titre personnel : un agent qui, au titre d'une des trois années d'évaluation précédant la tenue du TA, aura eu une cotation insuffisante dans le tableau synoptique se verra écarté de la promotion.

De même, en l'absence de croix en insuffisant, une manière de servir critiquable permettra d'écarter des candidats.

Pour les listes d'aptitudes, l'examen du dossier se fait sur les cinq dernières années d'évaluation. Le tableau synoptique des cinq dernières années sera pris en compte au moyen d'une traduction chiffrée.

***Le Compte-Rendu d'Entretien Professionnel devient un élément primordial pour toutes les promotions. Il le sera également avec la rémunération au mérite (RIFSEEP), d'autant qu'en changeant de service, les appréciations ou le profil croix peuvent être en recul.***

**C'est pour cela que nous vous appelons à être très vigilants à la lecture de votre compte rendu d'entretien. Les élus de la CGT sont disponibles pour vous y aider.**

Contactez-nous si souhaitez faire appel pour préparer ensemble votre recours hiérarchique (obligatoire avant saisie de la CAPL).

**Pour nous contacter :**

Section CGT Finances Publiques de l'Essonne: [cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr)

## Dates butoirs dans EDEN-RH, de l'entretien au recours de l'évaluation

Programmation et proposition de l'entretien professionnel.

⇅ **8 jours minimum**

L'entretien professionnel se tient ou pas (il faut un minimum de huit jours entre l'offre de rendez-vous et l'entretien).

⇅ **8 jours maximum**

Le CREP est communiqué à l'agent à une date aussi rapprochée que possible de l'entretien.

⇅ **15 jours maximum**

L'agent dispose de 15 jours pour annoter et valider le CREP (attention, cela ne vaut pas approbation), puis le transmettre via EDEN-RH à l'autorité hiérarchique pour visa.

⇅ **15 jours maximum**

Visa de l'autorité hiérarchique qui transmet le CREP à l'agent par la voie hiérarchique.

⇅ **8 jours maximum**

L'agent prend connaissance du CREP et de la notification visée par l'autorité hiérarchique, et dispose de 8 jours pour le signer dans EDEN-RH.

⇅ **15 jours francs**

Délai de 15 jours maximum pour déposer un recours auprès de l'autorité hiérarchique à compter de la signature dans EDEN-RH de la notification du CREP visé par l'autorité hiérarchique.

⇅ **15 jours francs**

L'autorité hiérarchique doit notifier sa réponse dans un délai de 15 jours francs à compter de la réception du recours hiérarchique de l'agent.

⇅ **8 jours maximum**

L'agent dispose de 8 jours pour prendre connaissance et signer la réponse de l'autorité hiérarchique.

⇅ **30 jours maximum**

Le délai de recours devant la CAPL/CAPN est de 30 jours à compter de la date de notification de l'autorité hiérarchique à l'agent. L'autorité hiérarchique a 10 jours pour notifier la décision suite à la CAPL/CAPN.