

Evaluations 2021/2022



CALENDRIER 2022 DES OPÉRATIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



DATES	SERVICES DECONCENTRÉS
De fin janvier à mi-mars	Déroulement des entretiens professionnels
21 mars	Date limite de tenue des entretiens professionnels et de transmission du compte-rendu à l'agent
Début avril	Date limite de notification par l'évaluateur du Compte Rendu de l'Entretien Professionnel (CREP) visé par l'Autorité Hiérarchique (AH), via EDEN-RH
22 avril	Date limite pour déposer un recours hiérarchique sur les éléments du compte rendu ou dans les 15 jours francs à compter de la notification du recours hiérarchique.
Vers le 10 mai	Date limite pour la notification via EDEN-RH de la réponse de l'autorité hiérarchique ou dans les 15 jours francs à compter de la réception du recours hiérarchique.
9 juin	Date limite de recours devant la CAPL ou la CAPN (recours de 1 ^{er} niveau) ou dans les 30 jours à compter de la notification de la réponse au recours par l'autorité hiérarchique
30 juin	Date limite des réunions des CAPL. Envoi des recours relevant de la CAPN en 1 ^{er} niveau.
Vers le 10 juillet	Date limite de notification à l'agent de la décision de l'AH après CAPL
2 mois	Délai à respecter pour la saisine du Tribunal administratif à compter de la notification de la décision de l'AH après CAPL
Juin à mi-décembre	Saisie, par les chefs de service, dans EDEN RH, des fiches préparatoires à l'entretien professionnel de l'année 2023 pour les agents obtenant leur mutation ou promus en cours d'année
De mi-septembre à mi-décembre ¹	Présentation du bilan de la campagne d'entretien de l'année 2022 aux CTL
13 décembre	Date limite de saisie des fiches préparatoires à l'entretien professionnel de l'année 2023

¹ Examen des recours en CAPN (1^{er} niveau de recours) par les bureaux gestionnaires

ATTENTION : ce calendrier est susceptible de modifications en cours d'année

Décompte du délai franc : le jour de la signature ne compte pas et le jour de l'échéance non plus. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'échéance du délai est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Nouvelle année, nouvelle carrière pour les agents de catégorie C !

Les cadres C de la DGFIP, comme les agents des autres catégories, attendent toujours la revalorisation du point d'indice depuis des lustres. Afin de tenter d'atténuer cette attente, le décret n° 2021-1834 du 24 décembre 2021 redessine les carrières des grades de cette catégorie au 1er janvier 2022.

Plus précisément, il modifie le déroulement des grades appartenant aux deux premières échelles de rémunération de la catégorie C. Ce décret impose donc un reclassement pour les grades d'agent administratif et d'agent technique situés en échelle de rémunération C1. La même mesure vaut pour le grade d'agent administratif principal de 2^{ème} classe et celui d'agent technique principal de 2^{ème} classe en échelle de rémunération C2.

F.O.-DGFIP attire donc votre attention si vous appartenez à un grade concerné par ce reclassement. Il en est de même pour les classements qui résulteront des différents tableaux d'avancement

au sein de la catégorie C cette année. La vigilance est de mise et il n'est jamais superflu de chercher à comprendre.

F.O.-DGFIP est là pour vous y aider !

1 - Reclassement au 01/01/2022 des agents de catégorie C appartenant à un grade en échelle de rémunération C1 et C2 :

Ancienne situation dans le grade situé en échelle C1 au 01/01/2021				Reclassement dans le grade situé en échelle C1 au 01/01/2022				Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Durée dans l'échelon	Indices		Échelons	Durée dans l'échelon	Indices		
		Brut	majoré			Brut	majoré	
12 ^{ème}	/	432	382	11 ^{ème}	/	432	382	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	4 ans	419	372	10 ^{ème}	4 ans	419	372	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	3 ans	401	363	9 ^{ème}	3 ans	401	363	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	3 ans	387	354	8 ^{ème}	3 ans	387	354	Ancienneté acquise
8 ^{ème}	2 ans	378	348	7 ^{ème}	3 ans	381	351	3/2 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème}	2 ans	370	342	6 ^{ème}	1 an	378	348	1/2 de l'ancienneté acquise
6 ^{ème}	2 ans	363	337	5 ^{ème}	1 an	374	345	1/2 de l'ancienneté acquise
5 ^{ème}	2 ans	361	335	4 ^{ème}	1 an	371	343	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème}	2 ans	358	333	3 ^{ème}	1 an	370	342 ¹	1/2 de l'ancienneté acquise
3 ^{ème}	2 ans	356	332	2 ^{ème}	1 an	368	341 ¹	1/2 de l'ancienneté acquise
2 ^{ème}	2 ans	355	331	1 ^{er}	1 an	367	340 ¹	Sans ancienneté
1 ^{er}	1 an	354	330					

¹ En application des dispositions du décret 2021-1749, la rémunération associée à ces indices correspond à l'indice majoré 343 (indice brut 371).

Ancienne situation dans le grade situé en échelle C2 au 01/01/2021				Reclassement dans le grade situé en échelle C2 au 01/01/2022				Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Échelons	Durée dans l'échelon	Indices		Échelons	Durée dans l'échelon	Indices		
		Brut	majoré			Brut	majoré	
12 ^{ème}	/	486	420	12 ^{ème}	/	486	420	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	4 ans	473	412	11 ^{ème}	4 ans	473	412	Ancienneté acquise
10 ^{ème}	3 ans	461	404	10 ^{ème}	3 ans	461	404	Ancienneté acquise
9 ^{ème}	3 ans	446	392	9 ^{ème}	3 ans	446	392	Ancienneté acquise
8 ^{ème}	2 ans	430	380	8 ^{ème}	2 ans	430	380	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	2 ans	404	365	7 ^{ème}	2 ans	416	370	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	2 ans	387	354	6 ^{ème}	1 an	404	365	1/2 de l'ancienneté acquise
5 ^{ème}	2 ans	376	346	5 ^{ème}	1 an	396	360	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème}	2 ans	364	338	4 ^{ème}	1 an	387	354	1/2 de l'ancienneté acquise
3 ^{ème}	2 ans	362	336	3 ^{ème}	1 an	376	346	1/2 de l'ancienneté acquise
2 ^{ème}	2 ans	359	334	2 ^{ème}	1 an	371	343	1/2 de l'ancienneté acquise
1 ^{er}	1 an	356	332	1 ^{er}	1 an	368	341 ¹	Ancienneté acquise

¹ En application des dispositions du décret 2021-1749, la rémunération associée à cet indice correspond à l'indice majoré 343 (indice brut 371).

2 - Les modalités de l'octroi de l'année de bonification concernant les grades de la catégorie C :

Au titre de 2022, une bonification d'ancienneté d'un an est attribuée aux fonctionnaires régis par le décret du 11 mai 2016. Ce sont donc tous les agents de catégorie C qui bénéficieront de cette mesure.

Cette année d'ancienneté sera appliquée sur votre carrière une fois le reclassement finalisé pour les grades des échelles C1 et C2.

Au terme des travaux menés par les ressources humaines, une ligne supplémentaire viendra s'incrémenter dans votre espace SIRHIUS. Elle se composera des informations suivantes :

- une nouvelle date d'effet (01/01/2022) qui correspond à la date d'effet du reclassement statutaire ;
- un nouvel échelon qui résulte de la grille de correspondance avec votre ancien échelon ;
- une nouvelle date de prise de rang dont les modalités de liquidation figurent dans la colonne qui indique l'ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon.

A noter que les reclassements statutaires concernent tous les agents, indépendamment de la position administrative dans laquelle ils se trouvent à la date du reclassement. Les agents en détachement, congé parental ou en disponibilité sont donc reclassés à la date d'effet du reclassement en application des nouvelles dispositions.

A cette occasion, l'ancienneté conservée des agents placés dans une position interruptive d'activité tient compte de cette situation administrative.

Exemple :

En qualité d'agent administratif (AA) ou d'un agent technique (AT) - échelle C1 – vous avez atteint le 5ème échelon de votre grade au 31/12/2021 avec une date d'effet et d'ancienneté au 01/09/2020 (cf tableau ci-dessous - Phase 1).

* **1er temps : le reclassement statutaire avec effet au 01/01/2022 :**
En qualité d'agent administratif au 5ème classe, vous êtes reclassé au 4ème échelon de votre grade au 01/01/2022. A cette occasion, vous conservez la moitié de votre ancienneté.
Entre le 01/09/2020 et le 01/01/2022, une durée de 16 mois s'est écoulée. A la date d'effet du reclassement, vous transportez donc une ancienneté 8 mois dans votre nouvel échelon. Au terme du reclassement, vous serez donc reclassé au 4ème échelon de votre grade, avec effet au 01/01/2022, et une date de prise de rang au 01/05/2021 = 01/01/2022 – 8 mois (Phase 2).

* **2ème temps : octroi d'une bonification d'un an au 01/01/2022**
La bonification d'une année a pour effet d'avancer la date de prise de rang dans le nouvel échelon d'un an, soit au 01/05/2020 (Phase 3). Dès lors, un avancement d'échelon est nécessaire afin de vous classer correctement au 01/01/2022 (Phase 4).
Vous trouverez ci-dessous une synthèse des différentes opérations que vous pourrez appliquer à votre situation personnelle en vous aidant des informations contenues dans les tableaux ci-dessus :

Phase	Nature de l'opération	Date d'effet	Échelon	Date de prise de rang
Phase 1	Situation avant le reclassement	31/12/2021	5 (IM 335)	01/09/2020
Phase 2	Reclassement	01/01/2022	4	01/05/2021
Phase 3	Octroi de l'année de bonification	01/01/2022	4	01/05/2020
Phase 4	1 ^{er} avancement d'échelon	01/01/2022	5 (IM 345)	01/05/2021

3 - Modalités de classement et reclassement d'un agent promu par tableau d'avancement, établi au titre de 2022, jusqu'au 31 décembre 2022

Le reclassement en cours ne supprime en aucun cas les tableaux d'avancement établis au titre de 2022 pour l'accès aux grades d'AAP2C, d'ATP2C (échelle C2) ou d'AAP1C et d'ATP1C (échelle C3) prononcés en fin d'année 2021.

Les nominations sont prononcées à compter du 01/01/2022. Le cas échéant, elles interviendront tout au long de l'année, au fur et à mesure que vous remplissez les conditions statutaires.

* **1er temps : le classement à la date d'effet de la promotion par tableau d'avancement :**

Pour définir votre prochain classement, vous devrez dérouler votre carrière, comme si vous n'aviez pas été reclassé au 01/01/2022, en intégrant éventuellement un avancement d'échelon précédant votre

promotion au cours de cette année.

Les classements dans le grade d'AAP2 ou d'ATP 2 (échelle C2), en application des anciennes dispositions de l'article 11 du décret n° 2016-580, sont les suivants :

Situation dans le grade de C1 (AA ou AT)	Situation dans le grade C2	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^{ème}	9 ^{ème}	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	8 ^{ème}	1/2 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème}	8 ^{ème}	Sans ancienneté
9 ^{ème}	7 ^{ème}	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème}	6 ^{ème}	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	5 ^{ème}	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	4 ^{ème}	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	3 ^{ème}	Ancienneté acquise
4 ^{ème}	2 ^{ème}	Ancienneté acquise

Les classements dans le grade d'AAP1 ou d'ATP 1 (échelle C3), en application des anciennes dispositions de l'article 12 du décret n° 2016-580, sont les suivants :

Situation dans le grade de C2	Situation dans le grade C3	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
12 ^{ème}	8 ^{ème}	Ancienneté acquise
11 ^{ème}	7 ^{ème}	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème}	7 ^{ème}	Sans ancienneté
9 ^{ème}	6 ^{ème}	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème}	5 ^{ème}	Ancienneté acquise
7 ^{ème}	4 ^{ème}	Ancienneté acquise
6 ^{ème}	3 ^{ème}	Ancienneté acquise
5 ^{ème}	2 ^{ème}	1/2 de l'ancienneté acquise
4 ^{ème}	1 ^{er}	Ancienneté acquise acquise au-delà d'un an

* **2ème temps : reclassement à la date d'effet de la promotion par tableau d'avancement**

Le reclassement est ensuite effectué selon les dispositions figurant au point 1. A l'inverse des agents de catégorie C qui n'ont pas été promus par tableau d'avancement en 2022, le reclassement est prononcé, non pas au 01/01/2022, mais à la date de votre promotion.

TELETRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le télétravail imposé lors du confinement de mars 2020 a été mis en place en urgence pour faire face à la situation exceptionnelle de lutte contre la pandémie de la Covid-19.

Il se différenciait du télétravail régulier parce qu'il était obligatoire, à temps plein, à domicile, sans possibilité de recours à un tiers lieu et parfois avec des contraintes familiales prégnantes. En anticipant la poursuite du télétravail dans les mois à venir, le conseil scientifique Covid-19, dans son avis du 27 juillet 2020, a insisté sur la prévention des risques psychosociaux (RPS). Il incite les employeurs et les pouvoirs publics à une vigilance particulière les concernant afin d'étudier, de prévenir et d'accompagner les conséquences de l'épidémie et du confinement dans ce domaine.

En effet, le télétravail semble être à l'origine de certains facteurs de risques psychosociaux : augmentation de la charge mentale, isolement du collectif, trop grande autonomie face au travail et aux problèmes éventuels, et bien d'autres.