



Compte-rendu du groupe de travail « ESTEVE – évaluation professionnelle » du 19 octobre 2022

Dans ses propos liminaires, la délégation UNSA/CGC a rappelé que le CREP (Compte-Rendu d'Entretien Professionnel) avait une place de plus en plus importante sur les déroulements de la carrière, les promotions et la mobilité. Paradoxalement, pour de nombreux collègues, l'entretien professionnel a perdu tout sens. La mise en place de l'application ESTEVE doit être l'occasion de mener une vraie réflexion sur le contenu et les enjeux de l'évaluation professionnelle

L'administration fait des choix qui modifient profondément les modalités et le contenu de l'évaluation professionnelle sans que cela ne transparaisse dans les fiches transmises pour la préparation de cette réunion.

1 - Le déploiement de l'application ESTEVE

ESTEVE remplacera EDEN RH à compter de la campagne d'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022). Il s'agit d'une application inter-ministérielle déjà utilisée dans 23 ministères et organismes publics, ainsi que dans certains services de Centrale au sein de notre Ministère.

ESTEVE sera accessible via le portail « Mes applications ».

ESTEVE a été utilisée pour la campagne 2022 (gestion 2021) pour les membres du corps des AFIP et les emplois de direction, ainsi que pour les agents du SRE et du Secrétariat général.

L'administration indique que cette nouvelle application permettra de gérer toute la campagne d'évaluation, de la rédaction du CREP au recours éventuel, sous forme dématérialisée. Mais ce n'est pas tout à fait exact.

Les référentiels des formations demandées par l'agent ou son chef de service seront injectés dans l'application ESTEVE.

Pour l'administration, il s'agit d'harmoniser les CREP DGFIP avec ceux des autres administrations.

L'évaluation professionnelle des contractuels se fera également dans ESTEVE.

Contrairement à EDEN RH, ESTEVE n'est pas une application de stockage. L'historique des CREP, sauf l'année N-1, et peut-être N-2, ne se retrouvera pas dans l'application.

L'historique des CREP, avec la disparition de EDEN RH, sera visible uniquement dans le DIA (Dossier Individuel de l'Agent) disponible via l'application GAUDDI.

L'application ESTEVE ne sera accessible aux déficients visuels que via un lecteur d'écran.

Toutes les organisations syndicales ont estimé inadmissible qu'une application inter-ministérielle récente n'ait pas intégré l'accessibilité des agents déficients visuels à son contenu.

L'administration a indiqué que le déploiement d'ESTEVE, était l'occasion de mettre en place un accompagnement des évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel. Une formation spécifique est prévue pour (re)donner aux évaluateurs un cadrage de l'évaluation professionnelle ; son importance pour la carrière des agents ; la manière de mener un entretien.

Qui va assurer le rôle de l'autorité hiérarchique (AH) ?

Dans le processus de l'évaluation professionnelle, l'entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique direct (SHD) ou N+1. En cas de litige sur le CREP, l'agent doit saisir l'AH avant tout recours en CAP. L'AH, comme le prévoit une circulaire Fonction publique, est « l'autorité placée immédiatement au-dessus du supérieur hiérarchique, soit le N+1 du SHD ou le N+2 de l'agent évalué ».

En fonction de la taille du service, le SHD peut être l'adjoint du chef de service (inspecteur ou IDIV) si le chef de service choisit de leur déléguer cette tâche. Dans ce cas, l'AH sera le chef de service. Pour l'administration, il s'agit de rapprocher l'AH au plus près de l'agent à évaluer.

Actuellement, l'AH peut être répartie entre les responsables des différents pôles de la direction. Dans certaines directions, l'AH est exercée par le seul responsable du pôle pilotage et ressources.

La délégation UNSA/CGC alerte sur les nouveaux risques induis.

L'AH est censée porter un regard nouveau, extérieur au service, sur le CREP. Nous considérons que cela ne sera pas possible si l'AH est le chef de service. Dans cette situation, le chef de service est juge et partie et ne peut exercer le rôle d'AH en toute neutralité.

Cette organisation conduit également à instaurer une inégalité de traitement entre les agents. En effet, quand il n'y aura pas d'adjoint dans un service, le chef de service sera le SHD évaluateur et l'AH sera exercée au niveau de la direction, en dehors du service.

La délégation UNSA/CGC considère que cette nouvelle organisation constitue un recul des garanties des agents.

2 – Les comptes-rendus de l'entretien professionnel

Actuellement, il existe 3 modèles de CREP :

- pour les inspecteurs et les agents de catégorie B et C ;
- pour les AFIPA, les IP et les IDIV ;
- pour les AFIP et les emplois de direction.

Pour les contractuels, les modèles de CREP se déclinent suivant le niveau de l'emploi occupé sur les modèles retenus pour les titulaires de même niveau.

L'administration, avec ESTEVE, souhaite changer ce dispositif.

Désormais, il y aurait toujours trois modèles mais avec une répartition différente :

- pour les agents de catégorie A au sens statutaire, ce qui comprend les AFIPA, les IP, les IDIV et les inspecteurs ;
- pour les agents de catégorie B et C ;
- pour les AFIP et les emplois de direction.

Ces futurs modèles seront utilisés pour les agents contractuels en fonction du niveau de l'emploi occupé.

Les nouveautés envisagées dans les modèles de CREP

L'application ESTEVE est structurante, mais la DGFIP garde la main sur le contenu du CREP. Donc, toutes les modifications listées ci-dessous sont le fruit de décisions prises par les services RH de la direction générale des finances publiques.

L'administration a précisé que le déroulement de la procédure de l'évaluation professionnelle restait le même. Un agent conserve le droit de ne pas se rendre à son entretien professionnel et les conséquences de cette non-participation restent identiques (pas de recours possible sur les objectifs fixés).

Les nouveautés communes à tous les CREP :

- *Le niveau d'atteinte des objectifs sera précisé : dépassé, atteint, partiellement atteint, non atteint ou devenu sans objet. Une mention « autres dossiers ou travaux majeurs » est introduite. Cependant, Monsieur Rousseau précise que l'atteinte, ou pas, des objectifs ne définit pas, à elle seule, l'appréciation du travail d'un agent.*
- *Une échéance sera attendue et devra être formalisée au regard des objectifs fixés annuellement. L'administration précise que l'échéance ne sera pas une date précise mais par exemple « deuxième trimestre », « second semestre », « fin de l'année ».*
- *La rubrique relative aux besoins de formations sera déclinée entre les formations suivies et les formations à envisager avec les mentions relatives au compte personnel de formation.*

Les nouveautés du CREP de la catégorie A :

- *Des objectifs collectifs seront ajoutés avec un maximum de 5 objectifs à fixer. L'administration précise que le nombre d'objectifs individuels et collectifs ne pourra pas dépasser 5. L'échéance de réalisation des objectifs sera matérialisée par une case « échéance » à cocher.*
- *La capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur sera intégrée dans la rubrique « carrière » de la partie « perspectives professionnelles ». L'agent pourra demander au cours de l'entretien, dans une rubrique dédiée, la saisine du CMC (Conseiller Mobilité Carrière) ou du service RH de proximité.*

Mais l'agent évalué pourra également saisir le CMC ou le service RH de proximité sans le mentionner dans le CREP.

– Le tableau synoptique sur la manière de servir, les compétences professionnelles disparaît pour les inspecteurs. *L'évaluation de la valeur professionnelle sera désormais entièrement littérale* comme c'est déjà le cas pour les AFIPA, les IP et les IDIV.

– *Un tableau synoptique permettra d'apprécier les compétences managériales acquises / attendues selon les items développés dans le « nouveau modèle managérial ».* L'administration précise que ce tableau ne sera pas rempli pour les inspecteurs qui n'exercent pas de fonction d'encadrement.

Les nouveautés du CREP des catégories B et C :

– *La capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur sera désormais appréciée par le SHD par une réponse affirmative ou négative, en lieu et place de la cotation à niveaux.* Pour l'administration, cela obligera les chefs de service à prendre leur responsabilité sur cette question vis-à-vis de leurs collaborateurs.

– *Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, les items spécifiques ne seront visibles et à compléter que si la case « fonctions d'encadrement » est cochée.*

La délégation UNSA/CGC accueille favorablement les modifications sur le CREP des catégories B et C.

Concernant les objectifs, la délégation UNSA/CGC a rappelé qu'elle demandait la suppression de la mention des objectifs dans le CREP. Nous estimons en effet que, quand il n'y a rien à gagner à la réalisation des objectifs, ceux-ci sont inutiles et sans intérêt. Le chef de service est là pour piloter son service. Il a de nombreuses occasions, au cours de l'année, de rappeler les objectifs du service et les attendus de son travail à un agent.

Nous concevons que le tableau synoptique, tel qu'il existe aujourd'hui, peut avoir un caractère réducteur. C'est bien pourquoi nous demandons la mise en place de 3 ou 4 tableaux synoptiques, qui permettraient d'affiner les appréciations sur la valeur professionnelle de l'agent.

Le président de séance, en début de séance, a vanté les mérites du tableau synoptique, qu'il juge protecteur pour l'agent en donnant une traduction concrète et « chiffrée » du travail de l'agent. Le II évite les différentes lectures possibles d'une appréciation littérale.

Alors, réducteur ou protecteur, le tableau synoptique ?

Il faut peut-être en conclure que les agents de catégories B et C ont besoin d'être mieux protégés que ceux de la catégorie A. Ou alors il faut comprendre que les risques d'interprétation de l'appréciation littérale n'existent pas pour les collègues de la catégorie A !

Pour la délégation UNSA/CGC il s'agit d'un recul des garanties des agents.

3 - L'accompagnement du changement dans le cadre du déploiement d'ESTEVE

ESTEVE, ne conserve que les CREP de l'année N-1. À l'ouverture de la campagne 2023, ce sera donc le contenu d'EDEN RH de l'année 2022 qui sera reproduit dans ESTEVE.

Des formations spécifiques sont en cours d'élaboration pour les évaluateurs. Des formations de formateurs sont prévues de décembre 2022 à février 2023.

Un guide sera mis à disposition des agents mi-novembre 2022.

La délégation UNSA/CGC est d'avis que ces délais sont insuffisants pour assurer la formation des 10 000 évaluateurs.

L'administration n'est pas en mesure d'apporter une réponse quant aux modalités de mise en œuvre de ces formations.

4 – Processus de recours dans ESTEVE

En cas de recours, ESTEVE ne gardera que le CREP modifié par l'autorité hiérarchique et/ou la CAP, sans traçabilité, ni historique des recours. Dans EDEN RH, la traçabilité existe.

L'agent évalué sera uniquement informé de l'acceptation, totale ou partielle ou du rejet de son recours, sans qu'aucune explication ne lui soit fournie. En revanche, l'autorité hiérarchique pourra vérifier si l'évaluateur a pris en compte ou pas les modifications du CREP suite à un recours hiérarchique et/ou CAP validé.

Seul le N+1 (SHD) aura « la main » sur ESTEVE. L'agent évalué validera ensuite son CREP, soit en le signant, soit en refusant de le signer. Il est important de noter que c'est le CREP modifié qui seul apparaît, sans aucune mention du (ou des) recours.

Les recours et leur rejet/acceptation s'effectueront au fil de l'eau et non pas avec des dates-butoirs. Pour l'administration, il y aura davantage de fluidité dans la gestion des dossiers.

L'UNSA et la CGC constatent que l'administration profite de la mise en place d'une nouvelle application de gestion pour modifier substantiellement le contenu de l'évaluation professionnelle.

Nous pensons que l'évaluation professionnelle doit être réformée sous forme concertée dans le cadre d'un cycle de discussions et non pas au détour de fiches de présentation d'une application de gestion.

La réforme de l'évaluation professionnelle devrait également se traduire, à terme, par une modification du calendrier. Les entretiens professionnels pourraient se tenir en décembre de l'année en cours. Le calendrier serait avancé de trois ou quatre mois. Nous aurions alors une campagne de l'évaluation professionnelle de l'année N, y compris les recours en CAP, close à la fin du premier semestre N+1. Nous regrettons que notre proposition d'un entretien professionnel tous les deux ans n'ait pu être abordée.

Pour une première approche de ESTEVE, vous pouvez aller sur le site ALIZE : <https://monalize.alize.finances.rie.gouv.fr/sites/Alize/accueil/rh-mode-demploi/parcours/evaluation.html>. **Attention, actuellement, ces informations concernent seulement les collègues en fonction en administration centrale au ministère et non pas à la DGFIP.**

**La CGC Finances Publiques vous informe, sans
polémique mais sans compromis.**

**Elle vous représente, vous soutient et vous défend au
mieux de vos intérêts.
Soutenez-la ! Adhérez !**

***Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info***