



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

La séance était présidée par Monsieur Olivier ROUSEAU, sous-directeur de la sous-direction « Effectifs, parcours et compétences » puis, après son départ, par Madame Stéphanie DACHARY-MLENECK, cheffe du bureau « Affectation, mobilité, carrière des A+ et A » par intérim – et cheffe de projet ESTEVE à la DGFIP – et son équipe.

**Dans ses propos liminaires, qui sont joints en annexe, 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. De plus, de nombreux chefs de service évaluateurs se sentent mal formés à cet exercice.**

**Pour nos deux syndicats, la mise en place de l'application ESTEVE doit être l'occasion de mener une vraie réflexion sur l'évaluation professionnelle afin de lui redonner du sens et du crédit.**

**Au fil des discussions de ce groupe de travail, nous nous sommes aperçus que l'administration avait 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.

Difficile de dire à quoi elle ressemble, car l'administration n'a pas jugé utile de nous faire une présentation. Pourtant, 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. Cela aurait donc été possible.

L'administration affirme que les utilisateurs indiquent que l'application serait un outil intuitif, fluide et facile d'utilisation. Tout cela reste à confirmer.

ESTEVE sera accessible via le portail « Mes applications ».

L'administration met en avant qu'ESTEVE permet de gérer la campagne d'évaluation, de la rédaction du CREP au recours éventuel, le tout en dématérialisant l'ensemble de la procédure. Nous verrons plus tard que 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, ce qui permettra de retrouver les références et libellés d'une formation plus facilement.

Pour l'administration, il s'agit aussi d'harmoniser les CREP utilisés à la DGFIP avec ce qui se fait dans les autres administrations. Cela doit permettre de favoriser les mobilités externes sortantes et entrantes.

L'évaluation professionnelle des contractuels se fera dans ESTEVE alors qu'aujourd'hui c'est encore une procédure papier.

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.

**L'ensemble des organisations syndicales ont dénoncé cette situation. Il est inadmissible qu'une application inter-ministérielle récente n'ait pas intégré dès l'origine l'accessibilité des agents déficients visuels au contenu de l'application.**

L'administration a indiqué que le déploiement d'ESTEVE entraînant un changement d'outil, mais aussi un changement de formalisme, 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. Actuellement, dans certaines directions, l'AH est exercée par le seul responsable du pôle pilotage et ressources.

**La délégation UNSA/CGC est intervenue pour mettre en avant les risques découlant de cette nouvelle organisation.**

Comment, alors que l'administration n'a de cesse de répéter que dans un service la chaîne hiérarchique (chef de service + adjoints) ne fait qu'un, un chef de service, en qualité d'AH, pourra-t-il désavouer son adjoint qui agit en son nom en qualité de SHD ?

Comment croire que le tableau synoptique ou les appréciations littérales ne seront pas le fruit d'une discussion préalable entre l'adjoint / SHD et le chef de service/ AH ?

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.

Cependant, cela ne l'oblige pas à prendre rendez-vous avec le CMC ou le service RH local. Il peut 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... est supprimé 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. En effet, pour l'administration, le tableau synoptique peut être réducteur.

– *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 qui est par ailleurs le moins impacté par cette réforme qui ne dit pas son nom.

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.

Cependant, cette suppression est assez incompréhensible après avoir entendu Monsieur Rousseau, en début de séance, nous vanter les mérites du tableau synoptique, qu'il juge plus protecteur pour l'agent. Pour lui, ce tableau donne une traduction concrète et « chiffrée » du travail de l'agent. Il évite les risques d'interprétation 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 car leurs supérieurs hiérarchiques sont tous d'une probité telle qu'ils ne se trompent jamais !

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

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

EDEN RH est un outil de stockage. Ce n'est pas le cas d'ESTEVE, qui ne garde que les CREP de l'année N-1. À l'ouverture de la campagne en 2023, ce sera donc le contenu d'EDEN RH de l'année 2022 qui sera reproduit dans ESTEVE.

Les fiches préparatoires doivent avoir été saisies préalablement en cas de départ de l'agent ou de son évaluateur.

Des e-formations et des guides pas à pas seront proposés aux permanents syndicaux. S'agissant des évaluateurs, des formations spécifiques sont en cours d'élaboration. Des formations de formateurs d'une demi-journée 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 – La reprise de la fiche 2bis du groupe de travail « droits syndicaux » : processus de recours dans ESTEVE**

Cette fiche n'a finalement pas été évoquée lors du groupe de travail « droits syndicaux » du 17 octobre.

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, alors que c'est le cas, actuellement, dans EDEN RH.

L'agent évalué n'étant pas en copie des échanges entre son N+1 et l'autorité hiérarchique, il 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.

L'administration se félicite du fait que les recours et leur rejet ou leur acceptation s'effectueront au fil de l'eau et non pas avec des dates-butoirs comme avec EDEN-RH. Pour l'administration, il y aura donc davantage de fluidité.

**L'UNSA et la CGC seront vigilantes et suivront la mise en application d'ESTEVE avec la plus grande attention, afin que nos collègues soient informés et bénéficient de toutes les garanties juridiques.**

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/levaluation.html>

**ATTENTION** : *actuellement, ces informations concernent seulement les collègues en fonction en administration centrale au ministère et non pas à la DGFIP.*

**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 appelons à une réforme, car nous pensons que l'évaluation professionnelle doit être réformée, mais à une réforme concertée dans le cadre d'un cycle de discussions et pas à une réforme faite en catimini au détour de fiches de présentation d'une l'application de gestion.**

**Encore une fois, il est impossible de discuter avec l'administration d'un sujet qui est pourtant capital pour tout agent qui est attentif à son déroulement de carrière au sein de la DGFIP.**

**Nous regrettons que notre proposition d'un entretien professionnel tous les deux ans n'ait même pas pu être abordée.**

Certaines paroles sont positives. Quand Monsieur Rousseau nous explique que la mobilité, interne comme externe, ne doit pas être un frein dans la carrière d'un agent, nous ne pouvons qu'être d'accord. Encore faut-il que cela se traduise dans les faits.

La réforme de l'évaluation professionnelle devrait également se traduire, à terme, par une modification du calendrier des entretiens professionnels. Madame Séguy, cheffe de service RH, nous a indiqué, en marge du groupe de travail « droits syndicaux » du 17 octobre 2022, qu'elle souhaitait que les entretiens professionnels se tiennent en décembre pour l'année en cours, ce qui conduirait à avancer le calendrier d'environ trois ou quatre mois. En effet, actuellement, les entretiens professionnels pour l'année N se tiennent en mars-avril N+1. Son objectif est que la campagne de l'évaluation professionnelle de l'année N, y compris les recours en CAP, soit close à la fin du premier semestre N+1.

L'UNSA et la CGC déplorent le manque de dialogue de la part de l'administration sur un sujet aussi crucial pour la carrière des agents. Celle-ci fait des choix structurants ,sans concertation, puis regrette ensuite que les organisations syndicales n'adhèrent pas aux changements qu'elle propose.

Ce n'est clairement pas notre vision du dialogue social !

Enfin, pour terminer, nous avons regretté que l'administration ne profite pas de cette occasion pour revoir le dispositif PPCR sur deux grades ouverts aux inspecteurs issus du concours externe.