SOLIDAIRES-FINANCES PUBLIQUES
SECTION DE LOIR-ET-CHER

A Blois, le 6 mars 2023

ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2023

La campagne 2023 d'évaluation professionnelle a débuté. EDEN-RH a disparu au profit d'ESTEVE, logiciel qui reste toujours un outil de mise en concurrence des agents et de sélection pour les promotions, et a de nouvelles modalités d'évaluation qui ne vont pas aller vers une amélioration des termes utilisés, d'où une grande vigilance sur l'ensemble des rubriques du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP). **Il faut rester particulièrement vigilants quant aux conséquences que peut avoir le compte-rendu d'entretien professionnel sur les futures promotions et mutations.**

LES ACTEURS DE LA PROCEDURE : M. Aubret, en tant que DDFIP, établit la liste des chefs de service évaluateurs. Avec ESTEVE, il y a un changement important : désormais l'évaluateur (appelé N+1) doit être le supérieur hiérarchique direct, en l'occurrence l'inspecteur encadrant pour les agents B et C qui travaillent dans une cellule d'un service. L'autorité hiérarchique (appelée N+2), qui devra gérer les recours hiérarchiques, sera dès lors dévolue au 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.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE : l'entretien sera obligatoirement proposé à l'agent (par mail), 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 2022 (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 (rubrique désormais sous forme de 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 2023 (fixés à 5 maximum cette année contre 3 précédemment, qui doivent être limités, réalistes et clairement énoncés). Il est désormais possible de faire un recours sur les objectifs de l'année à venir. Autre points, les besoins de formation (mentionnant les formations suivies en 2022 et celles à envisager) et les acquis de l'expérience professionnelle. Il y aura 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 sera désormais simplement « *acquise* » ou non, faisant disparaître le « *en cours d'acquisition* ».
Le profil croix du tableau synoptique est supprimé pour les cadres A et remplacé par une seule évaluation avec des commentaires littéraux. Nous sommes ici au cœur du « *nouveau modèle managérial* » vanté par la DG, mais aussi avec une importance accrue du recrutement « au choix/sur postes » des cadres. Nous vous alertons sur la vigilance à avoir sur la rédaction des mentions faites dans cette nouvelle formule du tableau synoptique pour votre évolution de carrière. Des critères spécifiques sont évalués pour les A : par exemple « *capacité d'adaptation* », « *anticiper/prendre de la hauteur* », « *innover, adapter, développer* », « *communiquer* », « *piloter l'activité* », « *savoir déléguer* » ou encore le magnifique « *piloter la performance* ». Pour les B et C, le tableau profil croix

formalisera 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.

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 (le NRP a eu un fort impact direct ou indirect sur toutes les missions), 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 devra être dénoncée par la procédure d'appel si elle est injustifiée. 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 écrit auprès de l'autorité hiérarchique, qui dispose à son tour de 15 jours pour répondre. Même si vous devez obligatoirement y énumérer tous les éléments que vous contestez, ce n'est qu'une étape de la procédure et il est inutile de trop argumenter. 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 un représentant syndical. 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**
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 14 avril 2023
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 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 sur papier
15 jours au plus tard après réception du recours hiérarchique par l'autorité hiérarchique	Réponse au recours adressé par l'agent
30 jours au plus tard après la notification de la réponse au recours hiérarchique (signé sous 8 jours)	Recours en CAP nationale ou CCP