

## Evaluation des personnels en 2023 : plus que jamais ne rien laisser passer !

Chaque année nous vous demandons d'être particulièrement attentifs aux éléments portés dans les comptes rendus d'entretiens (CREP), qu'ils se soient tenus ou qu'ils aient été boycottés.

En effet l'évaluation, joue un rôle primordial dans les modalités de sélection pour les promotions aux grades supérieurs (Liste d'aptitude et tableau d'avancement). Ce qui est aussi vrai, sur les modalités de changements de postes avec une montée en puissance des recrutements aux choix. Par ailleurs, nous rappelons les risques de voir le gouvernement remettre le dossier de la rémunération «au mérite» dans le paysage. Alors que nous avons jusque-là réussi, collectivement, à repousser cette mise en œuvre à la DGFIP contrairement à d'autres directions du ministère.

Cette année ESTEVE, Evolution du Système de Traitement de l'Evaluation Dématérialisé, devient le nouvel applicatif pour l'évaluation professionnelle.

Cette nouvelle application introduit plusieurs modifications pour les agents.

**Les cadres B et C seront désormais évalués dans la majorité des cas par le cadre A du service, le cadre A+ devenant autorité hiérarchique. Quant aux cadres A, ils resteront évalués par un des A+ du service.**

Les nouveaux formulaires de CREP présentent quelques modifications avec ceux déjà connus dans EDEN-RH. Pour rappel, les CREP des années antérieures sont disponibles dans le dossier numérique de SIRHIUS.

**Pour les cadres A**, la grande nouveauté est la fin du tableau synoptique avec comme seule évaluation des commentaires littéraux. Nous sommes ici au cœur du « *nouveau modèle managérial* » vanté par la DG, mais avec aussi une importance accrue du recrutement « *au choix/sur postes* » des cadres. Les risques sont lourds d'une remise en cause de l'évaluation du cadre A, en première ligne et sous tension, par des commentaires annuels changeants et visant à toujours plus d'investissement et d'augmentation des objectifs. Ce « toujours plus » est déjà particulièrement ressenti par les adjoints, placés au centre du fonctionnement de services en mal de personnels et en proie à de profondes mutations.

Nous invitons nos collègues à être tout particulièrement vigilants cette année sur la traduction littérale des entretiens.

**Pour toutes les catégories**, cette année l'administration insiste tout particulièrement sur la déclinaison des Lignes de Gestion dans le processus d'évaluation :

- l'excellence doit être réservée à une minorité d'agents « *ce niveau doit être attribué de manière exceptionnelle* », comme souligné dans la note de la DG.

- l'administration insiste lourdement à ce que l'évaluation porte sur l'année dans un désir de mettre fin au copié/collé avec le risque certain d'une évaluation dégradée. « *Les évaluateurs, supérieurs hiérarchiques directs de l'agent évalué, doivent porter la plus grande attention à la rédaction des comptes rendus d'entretien de leurs agents dont le contenu doit être le plus objectif et transparent possible sur la manière de servir de l'agent tout au long de l'année et puisse retranscrire ses réalisations, ses marges de progrès et les moyens à mettre en œuvre pour évoluer.*

*L'entretien étant un exercice annuel, les appréciations sur la manière de servir de l'agent doivent être le reflet de l'année évaluée* » L'appréciation doit être en cohérence avec les autres rubriques du compte rendu, elle est appréciée chaque année sur l'année de gestion examinée et ne doit donc pas reconduire systématiquement les mentions des évaluations antérieures.

*L'appréciation générale doit également refléter la manière de servir de l'agent sur l'ensemble de l'année écoulée.*

Nous vous invitons à une extrême vigilance sur toute tentative de remise en cause de vos évaluations antérieures, ou sur des expressions négatives ou alambiquées.

## Le calendrier de la procédure

### Les entretiens ont débuté. Clap de fin le 14 avril.

#### **Proposition par l'évaluateur huit jours avant le rendez-vous**

L'entretien professionnel se tient ou pas (refus de l'évalué.e).

#### **➔ 8 jours maximum après l'entretien ou le boycott de l'entretien**

Le CREP est communiqué à l'agent.e le plus rapidement possible après l'entretien. Le contenu des fiches préparatoires doit apparaître dans divers rubriques de l'application.

#### **➔ 15 jours maximum après communication du CREP**

L'agent.e dispose de 15 jours pour annoter et valider le CREP (ATTENTION : la validation ne vaut pas approbation).

#### **➔ 15 jours maximum pour le visa du CREP**

L'autorité hiérarchique vise et transmet le CREP à l'agent.e.

#### **➔ 8 jours maximum pour signature du CREP par l'agent.e**

L'agent.e prend connaissance du CREP et de la notification visée par l'autorité hiérarchique, et dispose de 8 jours pour le signer dans ESTEVE (là aussi la signature ne vaut pas approbation).

#### **➔ 15 jours francs**

Délai de 15 jours maximum à compter de la date de notification du CREP visé par l'autorité hiérarchique pour déposer un recours auprès de cette même autorité hiérarchique (un ou une A+ du service de l'agent.e).

#### **➔ 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.e.

#### **➔ 8 jours maximum**

L'agent.e dispose de 8 jours pour prendre connaissance et signer la réponse de l'autorité hiérarchique (là aussi la signature ne vaut pas approbation).

#### **➔ 30 jours maximum**

Le délai de recours devant la CAP Nationale est de 30 jours à compter de la date de signature de l'autorité hiérarchique par l'agent.e.

#### **➔ 10 jours suite à la CAPN**

Notification à l'agent.e pour notifier la décision suite à la CAPN et validation définitive du CREP.

**Un seul réflexe : contactez les équipes de Solidaires Finances Publiques 83, pour aide et conseil !**