



## CAMPAGNE D'ÉVALUATION : CHANGEMENT DE CAP !

La campagne d'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022) vient de commencer.

Les entretiens professionnels doivent se dérouler du 14 février au 14 avril 2023.

Il est bon de rappeler que l'entretien professionnel n'est pas obligatoire.

Solidaires Finances Publiques n'a eu de cesse de dénoncer l'entretien professionnel instauré par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 et ce depuis sa mise en place.

Il est nécessaire de rappeler que l'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un dispositif de nature contractuelle est par définition contraire à la neutralité à laquelle sont astreints les fonctionnaires, contraire à l'égalité des citoyens devant l'application de la législation et à un déroulement statutaire des actes de gestion.

### UNE NOUVELLE APPLICATION

Exit EDEN-RH, bienvenue ESTEVE, application interministérielle.

Et oui, il fallait bien tenter de rendre les évaluations semblables d'un ministère à l'autre, et même pour 23 ministères actuellement. Donc vous avez le droit à une nouvelle application qui est censée permettre une harmonisation des pratiques. Encore une fois nous constatons que c'est l'arrivée d'un nouvel applicatif qui entraîne la transformation d'une procédure.

Une malheureuse e-formation et un diaporama de 70 pages permettront aux évaluateurs d'apprivoiser ce nouvel outil.

Si cette application est appelée à reprendre les données du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP) de l'année N-1, ce ne sera pas le cas en 2023.

**EDEN-RH n'existant plus, où sont mes CREP des années antérieures ?**

MON ESPACE SIRHIUS – Accéder à SIRHIUS – Mon dossier numérique (tout en bas à gauche) – Consulter mon dossier.

### UN NOUVEAU COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (CREP)

Les CREP sont dorénavant différenciés en fonction de la catégorie à laquelle vous appartenez :

- CREP A et A+

- CREP B et C

Les rubriques suivantes sont communes à tous, hormis le fait que pour les catégories A et A+, on distingue objectifs individuels et objectifs collectifs (tiens donc).

## I. RUBRIQUES COMMUNES

### A. RUBRIQUE « BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE »

#### I - BILAN DE L'ANNEE ECOULEE

Résultats professionnels obtenus durant l'année écoulée au regard des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service :

##### Objectifs d'ordre individuel

Rappel des objectifs	Atteinte des objectifs		Analyse des résultats
	Atteint	<input type="checkbox"/>	
	Partiellement atteint	<input type="checkbox"/>	
	Non atteint	<input type="checkbox"/>	
	Devenu sans objet	<input type="checkbox"/>	
	Atteint	<input type="checkbox"/>	
	Partiellement atteint	<input type="checkbox"/>	
	Non atteint	<input type="checkbox"/>	
	Devenu sans objet	<input type="checkbox"/>	

##### Objectifs d'ordre collectif

Rappel des objectifs	Atteinte des objectifs		Analyse des résultats
	Atteint	<input type="checkbox"/>	
	Partiellement atteint	<input type="checkbox"/>	
	Non atteint	<input type="checkbox"/>	
	Devenu sans objet	<input type="checkbox"/>	
	Atteint	<input type="checkbox"/>	
	Partiellement atteint	<input type="checkbox"/>	
	Non atteint	<input type="checkbox"/>	
	Devenu sans objet	<input type="checkbox"/>	

Nous espérons que les nuances ou contexte particulier, qui pouvaient être précisés dans l'ancien cadre « Résultats professionnels obtenus durant l'année écoulée », pourra ressortir des petites cases à cocher.

## B. RUBRIQUE « OBJECTIFS POUR L'ANNÉE À VENIR »

II – OBJECTIFS POUR L'ANNEE A VENIR		
<b>Objectifs assignés pour l'année à venir et perspectives d'amélioration des résultats professionnels</b>		
<b>Contexte prévisible de l'année à venir (organisation et fonctionnement du service) :</b>		
<b>Objectifs d'ordre individuel</b>		
Objectifs	Echéance	Observations éventuelles
<b>Objectifs d'ordre collectif</b>		
Objectifs	Echéance	Observations éventuelles

Échéance ? Comme un prêt bancaire ?

## II. RUBRIQUES DIFFÉRENCIÉES ET NOUVEAUTÉS

### A. POUR LES CATÉGORIES B ET C

IV – PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES
<b>Perspectives d'évolution en termes de mobilité et de carrière :</b>
<b>Mobilité :</b> <i>souhait de l'agent de mobilité (fonctionnelle, géographique...)</i>
<b>Carrière :</b>
Agent évalué : <i>(projet professionnel, évolution de carrière)</i>
Supérieur hiérarchique direct : <i>(Observations éventuelles sur ces perspectives d'évolution professionnelle)</i>
<u>Avis obligatoire</u> pour les avancements de grade des agents issus du concours externe et situés depuis au moins 3 ans au dernier échelon de leur grade
<b>Aptitude à exercer des fonctions du corps supérieur :</b>
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

Pour la catégorie B et C et concernant l'aptitude à exercer dans le corps supérieur, dans le CREP version antérieure, une cotation sur 3 niveaux avait récemment été introduite (promotion par liste d'aptitude) :

- Aptitude acquise
- Aptitude en cours d'acquisition
- Aptitude non acquise

Avec ESTEVE, l'administration part sur une logique binaire pour les aptitudes au grade supérieur : Oui ou non. Le binaire obligera les évaluateurs à expliquer et à apporter des éléments à l'évalué...

**VI – APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET DE LA MANIERE DE SERVIR  
DE L'AGENT**

	Excellent	Très Bon	Bon	Moyen	Insuffisant
Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implication professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens du service public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement:</b>					
Capacité à organiser et animer une équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à définir et à évaluer des objectifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Appréciation générale sur la valeur professionnelle et la manière de servir :</b>					

Le tableau synoptique ne change pas profondément, hormis le fait que les cotations sont inversées.

**B. POUR LES CATÉGORIES A ET A+**

<p><b>Aptitude à exercer éventuellement des fonctions de niveau supérieur :</b></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>
<p><b>Souhait de l'agent à bénéficier d'un entretien RH pour évoquer ses perspectives de carrière et de mobilité (réfèrent RH, CMC) :</b></p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>

L'évaluateur peut se prononcer sur l'aptitude des agents à exercer éventuellement des fonctions de niveau supérieur.

Il s'agit pour l'évaluateur d'apprécier si l'agent est apte à exercer des fonctions de niveau supérieur, en termes de compétences et positionnement, qu'il ait ou non exprimé un souhait dans ce sens.

L'agent pourra également cocher un petit carré pour avoir un contact soit avec le service RH, soit avec le conseiller mobilité carrière (CMC) pour le renseigner en matière de promotion ou de mobilité.

Ce sera le CMC délégation pour les IDIV, IP et AFIPA.

## VI – APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET DE LA MANIERE DE SERVIR DE L'AGENT

Connaissances professionnelles dans l'emploi occupé :

Compétences professionnelles :

Implication professionnelle :

Sens du service public :

Capacité d'adaptation :

Après l'époque profil croix, après l'époque sans, après le retour du profil croix, revoilà sa disparition... Mais pas pour tout le monde parce qu'on ne sait pas si c'est mieux ou pas. Pour rappel, le profil croix est encore présent pour les agents de catégorie B et C. Il va falloir ressortir le bon vieux dictionnaire des synonymes pour rédiger quelque chose de correct. Dès l'origine, il faudra être vigilant sur la retranscription du tableau synoptique en formulation littérale qui devra être cohérente pour chaque item. Et pour chaque évaluation suivante avoir une attention particulière sur l'ensemble des formulations.

La notion de **capacité d'adaptation** est introduite. Le guide de l'entretien professionnel 2023 précise qu'il s'agit de la capacité du cadre à prendre la mesure des évolutions de la direction ou du service, et à s'adapter aux nouveautés et au changement (nouvelles fonctions, nouvelle organisation, évolution des méthodes de travail...).

**Connaissances professionnelles** : Connaissances générales nécessaires à l'emploi et l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions. Elles portent également sur la connaissance des services, les qualités rédactionnelles, les connaissances techniques liées aux fonctions, la capacité à actualiser, à étendre et à perfectionner ses connaissances est en outre appréciée.

**Compétences professionnelles** : Compétences qui s'expriment directement dans l'exercice de la fonction (qualité de jugement, objectivité, clarté de l'expression, qualité des relations avec les collègues et les usagers, aptitude à l'encadrement, sens des responsabilités, les capacités d'organisation,...).

**Implication professionnelle** : Capacité de l'agent à exercer ses fonctions avec motivation et dynamisme. La prise d'initiatives, la réactivité, la disponibilité, l'efficacité sont les éléments principaux de cette implication

**Sens du service public** : Appréciation de la conscience professionnelle, du sens du service public (neutralité, équité,...), du respect de l'utilisateur et du souci de l'image de l'administration.

Par ailleurs, un nouveau tableau synoptique concernant les compétences managériales va apparaître. Il sera en lien avec les attendus décrits dans le nouveau modèle managérial publié sur Ulysse début 2022.

Il va falloir à tout prix trouver des qualités managériales aux agents, même s'ils sont vérificateurs, huissiers, cadre A non encadrant de direction, seul sur leur poste comptable hors DGFIP.

Si si, il paraît que l'on peut leur trouver ce type de qualité et que ce n'est pas grave pour un passage du concours d'IP ou d'une sélection d'IDIV si on coche « Non pertinent ».

Compétences managériales						
	Exceptionnelle*	Forte	Assez forte	A développer	Non pertinent	Observations
<b>Conception – vision</b>						
Anticiper / Prendre de la hauteur / Prendre du recul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Innover / Adapter / Développer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Communiquer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Action</b>						
Piloter l'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Savoir déléguer / Savoir décider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Piloter la performance / Offrir un service public de qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Relation</b>						
Animer pour fédérer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Accompagner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Interagir / Dialoguer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

\* Au total, le nombre de croix figurant dans la colonne « Exceptionnelle » ne doit pas dépasser 4.

Nous vous laissons apprécier le petit \*.

Qu'est-ce qu'il y a derrière ces rubriques ?

<b>Conception-vision</b>	
<i>Anticiper / Prendre de la hauteur / prendre du recul</i>	Capacité à décliner la stratégie et les objectifs fixés, à se projeter dans le monde de demain et à anticiper l'activité en fonction des moyens
<i>Innover / Adapter / Développer</i>	Capacité à inventer de nouveaux modes de travail, à adapter l'organisation et les méthodes de travail de son unité afin de mettre en œuvre les orientations stratégiques
<i>Communiquer</i>	Capacité à présenter et argumenter sur une action, un projet auprès des membres de l'équipe et auprès de publics internes et externes. Capacité à conduire des réunions avec des collaborateurs, des partenaires, des usagers

<b>Action</b>	
<i>Piloter l'activité</i>	Capacité à organiser l'activité au quotidien, à fixer les objectifs de l'équipe et évaluer les risques
<i>Savoir déléguer/Savoir décider</i>	Capacité à structurer son organisation et connaître son équipe, déléguer
<i>Piloter la performance / Offrir un service public de qualité</i>	Capacité à mesurer l'activité à travers des indicateurs adaptés, à mesurer la satisfaction des usagers, à mettre en œuvre des actions correctives Capacité à transformer l'organisation et être dans une démarche d'amélioration continue en identifiant les leviers d'amélioration
<b>Relation</b>	
<i>Animer pour fédérer</i>	Capacité à animer et entraîner une équipe de collaborateurs, à créer une dynamique collective de travail, à favoriser l'expression de ses collaborateurs sur les orientations et innovations pour le futur Savoir écouter et partager l'information et les objectifs
<i>Accompagner</i>	Capacité à évaluer et valoriser les compétences des collaborateurs de l'unité, en étant attentif à la qualité de vie au travail, reconnaître le travail accompli, Accompagner ses collaborateurs et les collectifs de travail et faire preuve d'ouverture d'esprit
<i>Interagir / Dialoguer</i>	Être capable de se mettre à la place de son interlocuteur, de comprendre ses motivations afin de trouver des solutions, négocier À l'intérieur de sa structure, travailler en transversalité, s'intéresser aux problématiques des autres services, imaginer des passerelles ou des solutions transférables Entretenir un dialogue de qualité

### UNE NOUVELLE DIMENSION

Dans la note du 31 janvier 2023 dont l'objet est le lancement de la campagne d'évaluation professionnelle, un paragraphe nous a interpellés :

« Une attention particulière devra être portée à la fixation des objectifs annuels pour les cadres occupant au 1er janvier 2023 un emploi de direction de la DGFIP et rémunérés sur la base du dispositif « RIFSEEP » en 2023. En effet, ce dispositif « RIFSEEP » introduit une modulation indemnitaire (dite « part variable ») via le « complément indemnitaire annuel » (CIA) qui sera versé au printemps 2024, sur la base de l'appréciation de l'activité et des résultats obtenus au titre de l'année 2023.

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État. Il est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) , versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA)."

CIA : l'objectif est de valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel

Bref, la rémunération au mérite !

Solidaires finances publiques a toujours été et reste fermement opposé à ce dispositif.

En effet, ce nouveau régime indemnitaire est synonyme de modulation des régimes indemnitaires au sein de notre Ministère et donc de la DGFIP.

Pour toutes ces raisons, ne restez jamais seul. Il est nécessaire que vous vous rapprochiez des élus locaux de Solidaires Finances Publiques afin qu'ils puissent vous conseiller et vous aider au mieux de vos intérêts.

## LES RECOURS

À compter du 1er janvier 2023 et conformément au décret n°2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux CAP dans la Fonction publique de l'État qui finalise et complète la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, une nouvelle cartographie des CAP est mise en place : sont instituées 3 CAP au niveau national exclusivement pour chacune des 3 catégories A, B et C, sans distinction de grade. En conséquence, les CAP locales sont supprimées.

Avant la saisine de la CAP nationale, un recours hiérarchique devra être formulé par écrit, dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte-rendu d'entretien professionnel visé par l'autorité hiérarchique à l'agent.

C'est un préalable obligatoire et d'autant plus important cette année, car la direction sera vigilante pour que le minimum de dossier fasse l'objet d'un appel directement au national.

La CAP nationale doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique à sa demande de révision du compte-rendu (date de signature dans ESTEVE ou d'accusé-réception par l'agent).

Vos représentants vous invitent à les contacter le plus rapidement possible si vous avez des doutes ou pas.

Deux avis valent mieux qu'un.