

L'entretien
professionnel...



Avec ESTEVE c'est « MARCHÉ DROIT - OU CRÈVE »

Après le fiasco MOUV'RH, voilà une énième nouveauté dans les actes de gestion. ESTEVE (Évolution du Système de Traitement de l'Évaluation Dématérialisé) devient le nouvel applicatif pour l'évaluation professionnelle (application informatique inter ministérielle).

Cette nouvelle application introduit plusieurs modifications pour les agents, comme la disparition du tableau synoptique (profil croix) pour les cadres A.

Des années d'errements concernant ce profil croix qu'on instaure qu'on supprime qu'on réintroduit avant de lui réserver un retour plus partiel

La première étape de l'évaluation professionnelle, c'est l'entretien. Nous te rappelons qu'il n'est pas obligatoire de s'y rendre.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'entretien individuel ne peut être l'instrument de mesure de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne de travail, dans un collectif.

L'évaluation et le recours se feront uniquement au sein du service, entre l'encadrement et les agent.es évalué.es. Comment garantir une quelconque forme d'objectivité quand l'instruction prévoit que l'autorité hiérarchique peut être le ou la responsable de service qui de facto conserve la possibilité de superviser le CREP ? Cela s'appelle être juge et partie.

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. L'évaluation individuelle n'entre pas dans les valeurs du service public : un tel dispositif n'a pas sa place dans une administration qui doit oeuvrer collectivement à la qualité du service public rendu à l'utilisateur.

Nous la mesurons au quotidien : ce ne sont pas les entretiens professionnels qui permettent de faire entendre nos remarques quant à l'évolution du travail. En effet, la taylorisation des missions et la perte du sens du travail continuent. Les perspectives de carrières pour tous les personnels se réduisent et au contraire devraient être décorréliées du CREP.

Reconstruisons une DGFIP de demain en mettant l'agent.e au cœur des missions, en valorisant le service public et reconstruisons une carrière attractive pour l'ensemble des personnels tant financièrement qu'humainement.

Cette griffe spéciale évaluation professionnelle a pour but d'aider chacune et chacun à s'y retrouver et à décrypter l'ensemble du compte-rendu d'évaluation professionnelle.

Sommaire

Edito : Avec ESTEVE c'est "Marché droit - ou crève"	p. 1
L'entretien professionnel : ce qui change avec ESTEVE	p. 2 - 3
Le calendrier des procédures - Nos militant.es et expert.es	p. 4

Solidaires Finances Publiques Paris



Cette nouvelle procédure consacre un changement de paradigme dans l'évaluation des différents grades A B et C.

Si pour les cadres B et C, les changements ne sont pas majeurs, il n'en est pas de même pour les cadres A qui deviennent véritablement des « managers », que ce soit en tant qu'évalué.es qu'en tant qu'évaluateurs/trices.

Cette nouvelle procédure annonce l'arrivée plus ou moins rapide de la rémunération au mérite.

Autre nouveauté : les objectifs fixés pour l'année à venir sont susceptibles de recours.

L'entretien professionnel : ce qui change avec ESTÈVE

Les cadres B et C seront désormais évalué.es dans la majorité des cas par le ou la cadre A, le ou la cadre A+ du service devenant autorité hiérarchique.

Quant aux cadres A ils ou elles resteront évalué.es par un.e des A+ du service.

Par ailleurs l'instruction prévoit que l'évaluateur/trice pourra activer dans ESTÈVE selon son bon vouloir une fonctionnalité «déléguer la saisie» afin que l'agent.e évalué.e fasse, avant la tenue de l'entretien, l'auto-critique de sa valeur professionnelle et de sa manière de servir en N-1, se projeter sur ses missions, identifier ses objectifs à venir et ses perspectives de carrières.

Il est rappelé que la ou les fiches préparatoires à l'entretien en cas de changement de service de l'agent.e en N-1 ou en cas de changement d'évaluateur/trice, doivent être intégrées dans les divers éléments du CREP.

Bilan de l'année écoulée

NOUVEAUTÉS : Pour l'ensemble des grades cette rubrique est identique. Cependant elle fait désormais apparaître dans une colonne le rappel des objectifs et une rubrique où l'évaluateur/trice coche des cases en fonction de la réalisation de ceux-ci (atteint, partiellement atteint, non atteint). Une analyse des résultats doit être obligatoirement rendue.

Autre nouveauté : il apparaît une rubrique intitulée «autres dossiers ou travaux majeurs» sur lesquels l'agent.e s'est investi.e (en dehors des objectifs fixés)

ATTENTION pour la liste d'aptitude : cette rubrique aura toute son importance pour le classement des dossiers : il y aura ceux et celles qui rempliront leurs objectifs et celles et ceux qui en feront plus.

Fixation des objectifs

NOUVEAUTÉS : les cadres A et A+ auront des objectifs d'ordre individuel (maximum 5) et des objectifs d'ordre collectif (maximum 5). Pour les deux, un cadre «échéance» apparaît, l'évaluateur/trice devra également souligner le contexte prévisible à venir (organisation et fonctionnement des services)

Cadres B et C

NOUVEAUTÉS : pour eux également un cadre «échéance» apparaît dans la fixation des objectifs : «ces derniers ne peuvent résulter d'une simple répartition arithmétique entre les agents du service, ils doivent être limités réalistes et accessibles mais présenter un caractère ambitieux», maximum 5 objectifs.



Acquis de l'expérience professionnelle

Cette rubrique doit faire apparaître les principales compétences de l'agent.e en fonction des différents postes occupés à la DGFiP ou dans un autre secteur d'activité.

Cette rubrique est également importante dans le cadre d'une évolution de carrière. Ainsi une formation dispensée en tant que formateur ou formatrice, ou une expertise particulière, doivent y être mentionnés.

Appréciation de la valeur professionnelle

Cadres A et A+

NOUVEAUTE : Le tableau synoptique disparaît et les 5 rubriques sont transformées en littéral, avec l'apparition d'un nouvel item « capacité d'adaptation ».

Cadres B et C

Maintien du tableau synoptique avec une inversion des colonnes qui sont classées maintenant d'excellent à insuffisant. Le cadre «appréciation générale» est fortement réduit.

Tableau managérial

Grande nouveauté pour les cadres A : un tableau synoptique doit être désormais servi même pour les non encadrant.es.

Trois rubriques y figurent (voir tableau ci-contre).

Ce tableau sera particulièrement examiné pour les perspectives de carrières (candidature sur un poste au choix, promotion/sélection,...).

Les compétences managériales l'emportent définitivement sur la technicité.

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

La cotation exceptionnelle ne peut être servie que pour 4 critères au maximum

Perspectives d'évolution : ce qui change avec ESTEVE

Mobilité : aucun changement par rapport à EDEN RH
Carrière : aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur.

La cotation 1-2-3 disparaît au profit de deux cotations : « favorable » ou « défavorable ».

Pour les cadres B et C, on ne pourra plus indiquer « aptitude en cours d'acquisition pour l'accès au grade supérieur ». Ce sera oui ou non. Facile à expliquer pour un.e agent.e qui était entre les deux dans EDEN-RH !

Pour les agent.es de catégorie A l'évaluateur/trice pourra se prononcer « pour » l'aptitude à des fonctions de grade supérieur.



Le calendrier de procédure

Nouveauté : la validation RH et autorité hiérarchique globale qui intervenait sous EDEN RH n'existe plus, désormais la validation par l'autorité hiérarchique est individualisée.

ATTENTION les délais de recours seront également spécifiques pour chaque agent.e, soyez vigilant.e.

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.

A la lecture de ton CREP, tu peux avoir des interrogations, des doutes, des incompréhensions : ne reste pas seul.e, sollicite les représentantes et représentants locaux de Solidaires Finances Publiques, elles et ils te conseilleront et t'aideront au mieux de tes intérêts.

Contactés militant.es et expert.es

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Stefano PELUSO - EDR	06.84.00.60.21
Philippe RIBES	01.77.48.19.17
Catheline HEROLD	01.40.46.68.66
Julien ZILLIOX	01.56.53.68.94
Isabelle LARDEAU	01.40.52.50.78

Noleine VALLIAME	01.40.25.14.79
Ramdam BENSAID	01.44.74.25.98
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Clara BRIU	01.70.23.49.55
Vincent POUGIS	01.53.27.43.64
Patricia PINAULT	01.44.74.26.16
Stéphane CIPOLLONE	01.40.46.68.28

Christian COMPAGNAT - DEPALLE	06.22.23.52.65
Sylvie CRANSAC	01.40.46.65.44
ou scsfp06@gmail.com	
Jean-Jacques WOJCECHOWSKI	01.40.46.63.93
Magalie POUUNET	01.53.27.46.41
Marie-Laure GREHANT	01.40.46.67.94

N'hésitez pas à venir nous rencontrer

... ou nous écrire à

solidairesfinancespubliques.drifip75@dgfip.finances.gouv.fr

Les militant.es de Solidaires Finances Publiques vous accompagneront et vous soutiendront dans toutes les démarches que vous accomplirez durant cette période.