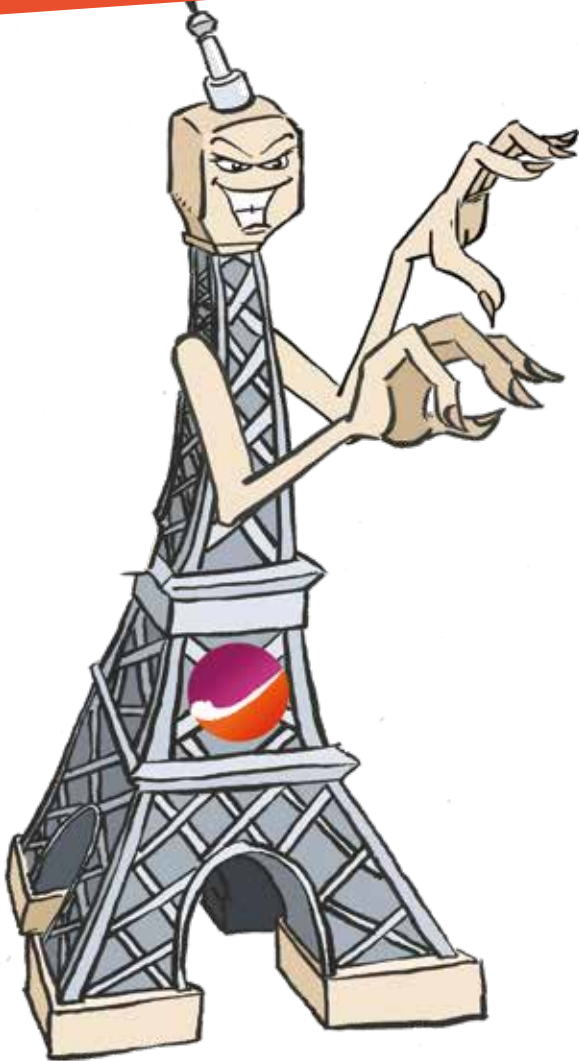


L'entretien professionnel...



La campagne d'évaluation professionnelle 2024 a débuté !

Pour la seconde année consécutive chacun d'entre nous va passer sous les fourches caudines de l'applicatif Esteve, applicatif qui a connu une première année assez compliquée.

Espérons que pour ce millésime 2024 les instructions seront claires et comprises par toutes et tous (évalués et évaluateurs).

Mais le pire est à venir : une réforme de la fonction publique se profile dans les prochains mois, réforme qui mettrait "le mérite" au centre de la fonction publique.

Dans la répartition du salaire d'un fonctionnaire le gouvernement juge la part indiciaire trop importante, une partie de l'indemnitaire étant elle même liée au bloc indiciaire (indexation des indemnités sur la valeur du point fonction publique ou sur le traitement indiciaire brut...). Bref, pour le gouvernement, l'employeur public n'a pas de marge de manœuvre ; il faut lui en donner par la mise en place des outils de reconnaissance du « mérite » individuel. La politique indemnitaire serait le mécanisme central de cette reconnaissance.

Dans cette option c'est le statut lui même, déjà fortement attaqué par la loi de 2019, qui se trouverait encore amoindri. Mettre en concurrence les agents dans un contexte de collectifs de travail déjà fragilisés, le tout sous une pression hiérarchique accrue, reviendrait à créer des situations oh combien difficiles où évalués et évaluateurs entreraient dans une spirale de concurrence très dangereuse. Nous voyons aujourd'hui des situations de souffrance au travail de plus en plus fréquentes dans un contexte de réductions d'effectifs et de diminution de l'intérêt même des missions. Nous refusons que la concurrence s'installe entre collègues !

Pour Solidaires Fonction Publique le chantier prioritaire c'est d'augmenter massivement la rémunération de l'ensemble des agent-es publics et ne pas mettre en place la rémunération au mérite, mesure qui constituerait une attaque frontale contre les agent.es mais aussi contre l'idée même de services publics.

Mais en attendant le combat majeur qui devra se tenir contre la rémunération au mérite, penchons nous sur cette seconde année d'évaluation "Estevenne" et soyons attentifs à notre CREP car d'ores et déjà on voit bien que celui-ci prend année après année une importance croissante tant au niveau promotions que mutations (50% des postes de A au choix...).

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.

Solidaires Finances Publiques Paris



Sommaire

Edito : La campagne d'évaluation professionnelle 2024 a débuté !	p. 1
L'entretien professionnel	p. 2
Le tableau managérial - Importance du tableau synoptique	p. 3
Le calendrier des procédures - Nos militant.es et expert.es	p. 4

L'application ESTEVE mise en place en 2023 a consacré un véritable changement dans l'évaluation des différents grades A B et C.

Si pour les cadres B et C, les changements n'ont pas été 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.

Ceci préfigure l'annonce plus ou moins rapide de la rémunération au mérite.

Rappel : tous les éléments du CREP sont désormais susceptibles de recours, ainsi les objectifs fixés pour l'année à venir peuvent contrairement à ce qui existait auparavant, être contestés dans la procédure.



L'entretien professionnel

Les cadres B et C sont désormais évalué.es dans la majorité des cas par le ou la cadre A du service, le ou la cadre A+ devenant autorité hiérarchique. Quant aux cadres A ils ou elles restent évalué.es par un.e des A+ du service.

L'instruction prévoit que l'évaluateur/trice pourra activer dans ESTEVE selon son bon vouloir une fonctionnalité «déléguer la saisie» afin que l'agent.e évalué.e fasse, avant la tenue de l'entretien, l'autocritique 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

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 de ces résultats doit être obligatoirement rendue.

Une rubrique intitulée «autres dossiers ou travaux majeurs» sur lesquels l'agent.e s'est investi.e (en dehors des objectifs fixés) y figure.

ATTENTION pour les listes 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 un peu plus.

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.

Fixation des objectifs

Les cadres A et A+ ont 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).

Les cadres B et C, pour eux également un cadre «échéance» figure dans la fixation des objectifs : «ces derniers ne peuvent résulter d'une simple répartition arithmétique entre les agent.es du service Ils doivent être limités réalistes et accessibles mais présenter un caractère ambitieux : maximum 5 objectifs.

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

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

Tableau managérial

Un tableau synoptique doit être servi même pour les non encadrant.es. Ce tableau a posé d'innombrables questions et problèmes l'année dernière, notamment pour les inspecteurs affectés en brigade, service du contentieux... bref pour tous les inspecteurs qui n'exerçaient pas de réelles fonctions d'encadrants et de managers.

Il est rappelé cette année que «ces compétences doivent être évalués pour l'ensemble de la catégorie A qu'ils soient encadrants ou non». Il est par ailleurs précisé dans les notes qu'un cadre A qui n'encadre pas développe et renforce certaines compétences managériales... Encore un beau casse tête en perspective!

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.

COMPÉTENCES MANAGÉRIALES					
	Exceptionnelle	Forte	Assez forte	A développer	Non pertinent
Conception - vision					
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"/>
Action					
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"/>
Relation					
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"/>

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

IMPORTANTANCE DU TABLEAU SYNOPTIQUE (C et B)

Il est absolument nécessaire d'avoir un regard attentif et critique à la fois sur le TS (tableau synoptique) mais également sur l'appréciation littérale.

En effet ces 2 éléments du CREP jouent un rôle primordial dans les actes de gestion traitant des promotions : que cela soit pour les listes d'aptitude de C en B ou bien de B en A mais également pour les tableaux d'avancement au sein d'un même corps passage d' AAP2° classe à AAP1° classe ou de Contrôleur 2° classe à contrôleur 1° classe et de C1 à CPal.

En effet la DG a modifié de façon drastique les conditions de passage pour les promos inter-catégorielles et il faut désormais obtenir un cumul de 30 points sur les 3 dernières années pour pouvoir prétendre passer au grade supérieur!

Pour mémoire : 1 croix en excellent vaut : 4 points ; 1 en Très bon : 3 points ; 1 en bon : 2 points...

Ce durcissement des règles aboutit à exclure un certain nombre de collègues et tend à faire du tableau d'avancement une liste d'aptitude bis.

Concernant l'appréciation littérale le moindre mot compte. Ainsi un agent souhaitant candidater de façon optimale à la liste d'aptitude devra veiller à ce que la mention de cette aptitude au corps supérieur y figure ainsi que des appréciations lui permettant de se projeter dans des fonctions de niveau supérieur (formation, encadrement, prise d'initiative....)!!

Donc un seul conseil examinez de façon très attentive l'intégralité du littéral!

Perspectives d'évolutions

Carrière : aptitude à exercer les fonctions du corps supérieur (cadres C et B).

L'aptitude est déterminée par deux mentions : soit «favorable» ou soit «défavorable».

Pour les agent.es de catégorie A l'évaluateur/trice peut se prononcer «pour» l'aptitude à des fonctions de grade supérieur (IDIV ou IP).



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 22/03/2024

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).

➔ **1 mois maximum**

Le délai de recours devant la CAP Nationale ou CCP est d'un mois à compter de la date de notification de la réponse de l'autorité hiérarchique.

➔ **10 jours suite à la CAPN**

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

Solidaires finances Publiques a porté la revendication d'avoir connaissance du projet de CREP quelques jours avant l'entretien individuel afin de le préparer (y compris avec un militant) et pour pouvoir discuter concrètement. Surtout quand on sait que certains évaluateurs mettent dans le compte-rendu des éléments qui n'ont pas été évoqués lors de l'entretien. Ceci existe déjà aux Douanes et à la CCRF. La DG pour le moment a refusé mais ne semble pas totalement fermée à cette proposition.

Contacts militant.es et expert.es

Jean Marc GAYRAUD	06.83.17.34.36
Anne BOUTET	06.77.73.32.34
Marie-Laure GREHANT	01.40.46.67.94
Annie DAFIT	01.44.19.54.85
Magali POUINET	06.82.32.55.73
Grégory CARPENTIER	06.85.17.66.55
Stefano PELUSO	06.84.00.60.21
Catheline HEROLD	01.40.46.68.66

Isabelle LARDEAU	01.40.52.50.78
Patricia PINAULT	06.46.24.60.77
Sylvie CRANSAC	06.09.92.31.33
Vincent POUGIS	01.53.27.43.64
Philippe RIBES	01.77.48.19.17
Christian COMPAGNAT - DEPALLE	06.22.23.52.65
Christophe BREYSACHER	01.40.46.63.26
Stéphane CIPOLLONE	01.40.46.68.28
Julien ZILLIOX	01.56.35.94.98

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.