



Syndicat National **Force Ouvrière**
des Finances Publiques
Section de la Manche

*Cité Administrative
Place de la Préfecture
B.P. 225*

50015 Saint Lô Cedex

02.33.77.27.45

ESTEVE : VOUS ÉVALUER ? OU VOUS SOUS-ÉVALUER ?



ENTRETIEN D'ÉVALUATION 2023

Alors que la lutte contre la réforme des retraites bat son plein, la Direction Générale réforme l'entretien professionnel. Est ce encore un moyen de démotiver un peu plus les agents ?

La période des évaluations commence et pour la première fois à la DGFIP, nous passerons par le programme ESTEVE (Evolution du Système de Traitement de l'Évaluation dématérialiséE). Pour rappel, cette application a été développée par le Centre Interministériel de Service Informatique relatif aux Ressources Humaines (CISIRH) et est utilisée par 23 ministères et organismes, soit 230 000 agents. En 2023, c'est la DGFIP avec près de 100 000 agents supplémentaires qui relèvera d'ESTEVE.

Les agents sont invités à une formation pour appréhender l'outil et en avoir un bon usage. **Les représentants FO-DGFIP** vous conseillent fortement de suivre cette formation pour ne rien manquer des étapes importantes. Les chefs de service et les adjoints ont même été invités à une formation en présentiel pour leur expliquer la nouvelle politique d'évaluation de la Fonction Publique accompagnant l'arrivée d'ESTEVE. Et oui, comme d'habitude dans notre Direction, cela ne doit pas être un copier/coller, il faut que cela bouge !

DES CHANGEMENTS AU NIVEAU DES APPRÉCIATIONS : VOUS ÊTES DEMANDÉS À L'ÉTAGE DU DESSOUS !!!

Pour les cadres B et C, le changement ne semble pas flagrant, mais la capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur sera désormais binaire : soit OUI, soit NON et non plus sur trois niveaux.

Ensuite, ça déménage, au niveau du tableau synoptique pour l'appréciation de la valeur professionnelle, vous voudrez bien redescendre d'un étage !

Les agents ayant des croix en « Excellent » se verront redescendre en « Très bon ».

Selon le livret de l'évaluation notation sur ULYSSE, la raison est que « Excellent » qualifie un niveau remarquable. Ce terme ne peut donc être attribué que de manière exceptionnelle, pour valoriser des qualités réellement exemplaires. Il est par ailleurs précisé qu'il doit être servi de manière mesurée pour ne pas le dévaloriser et pour garder toute sa signification (notamment pour les promotions par liste d'aptitude).

Ce qui veut quand même dire que si vous restez en excellent, vous dévalorisez vos collègues (on rêve!). Nous voudrions savoir comment les évaluateurs vont justifier cette baisse des croix, en dehors de « je suis obligé » à



**LES AGENTS
DES FINANCES
PUBLIQUES MÉRITENT
PLUS ET MIEUX**



FO DGFIP LA
FORCE DU
COLLECTIF!

des agents qui ont les items « Connaissances professionnelles », « compétences personnelles », « Implications professionnelles » et « sens du service public » au maximum depuis de nombreuses années sans aucun souci et dans le contexte de services en sous-effectif et en surchauffe professionnelle.

C'est sans doute cela la reconnaissance de l'engagement professionnel !

Nous attirons votre attention que, conformément aux LDG (Lignes Directrices de Gestion) en matière de promotions, les éléments du Tableau Synoptique sont des critères de sélection pour les tableaux d'avancement (B et C) et constituent une aide à la sélection pour la liste d'aptitude. Effectivement, nos carrières ne sont plus linéaires pour les tableaux d'avancements et un agent n'ayant pas un bon tableau synoptique verra peut-être son passage au grade, d'agent administratif principal de 1ère classe pour les C ou Contrôleur principal pour les B, retardé de plusieurs années, voire refusé.

DES CHANGEMENTS AU NIVEAU DES OBJECTIFS :



Pour les cadres B et C, aucun changement significatif, il faut quand même vous rappeler que les objectifs doivent être individuels, limités en nombre, clairs et précis, facilement mesurables, réalistes et accessibles et définis dans le temps (au plus l'année).

Pour les cadres A, une nouveauté vient d'apparaître. En sus des précédents objectifs individuels, ils peuvent se voir attribuer des objectifs collectifs permettant de donner du sens à l'activité du service en identifiant les actions prioritaires et qui nécessitent la mobilisation de toute une partie de l'équipe. Nous conseillons, aux cadres A, de bien préparer leurs évaluations sur ce point car cette première année **risque de voir apparaître des objectifs collectifs « irréalisables »**.

DES CHANGEMENTS DANS LA PROCÉDURE DE RECOURS :

Pour beaucoup d'agents à compter de cette année, l'évaluateur sera le cadre A adjoint du service et le chef de service devient l'autorité hiérarchique qui devra répondre à l'agent en cas de demande de révision.

Ce recours hiérarchique était déjà très critiqué précédemment et cette modification vient encore brouiller un peu plus la procédure.

En effet, comment nous faire croire que l'évaluateur lors de la préparation de l'entretien n'en aura pas discuté avec le chef de service pour avoir son aval sur les points principaux et donc comment l'autorité hiérarchique pourra-t-elle ne pas confirmer l'évaluation initiale ?



Suite à la suppression des CAP locales par le décret n° 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux CAP dans la Fonction publique de l'État, les agents ne pourront exercer leur recours après l'appel auprès de l'autorité hiérarchique qu'au niveau national.

En conclusion, FO vous conseille de lire attentivement le guide de l'agent évalué (Ulysse/Les agents/Statuts et carrière/Entretien professionnel - ESTEVE) avant d'aller à votre entretien.

Et n'hésitez pas à saisir vos représentants FO-DGFIP pour tout sujet relatif à votre évaluation.