



EN 2023

L'ENTRETIEN RESTE L'APPLICATION CHANGE

La fin d'année va être mouvementée dans les services RH de la DGFIP. Après le déploiement de Mouv'RH début novembre, suivra Passerelle et la montée en puissance du dossier individuel de l'agent (DIA).

Le début d'année prochaine s'inscrira dans la même logique avec le déploiement d'ESTEVE qui remplacera, dans le cadre de la prochaine campagne d'entretien professionnel l'application EDEN RH. Le groupe de travail du 19 octobre avait donc l'ambition de présenter la nouvelle venue !

LES POINTS FONDAMENTAUX DE LA PROCHAINE CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Pour rappel, tous les recours portant sur l'entretien professionnel relèvent des CAPN (idem pour les CCP en charge des contractuels).
- Une application unique pour tous les agents de la DGFIP, indépendamment du grade et du statut puisque l'entretien professionnel des contractuels sera désormais géré par ESTEVE.

ESTEVE UN PRODUIT DÉJÀ CONNU À LA DGFIP

Cette application a été développée par le Centre Interministériel de Service Informatique relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH) et est utilisée par 23 ministères et or-

ganismes, soit 230 000 agents. En 2023, c'est donc avec l'arrivée de la DGFIP près de 100 000 agents supplémentaires dont la procédure d'entretien professionnel relèvera d'ESTEVE.

En 2022, les AFIP/AGFIP ont été les premières populations à rejoindre le nouvelle application. Au niveau de notre ministère, le Secrétariat Général et le Service des retraites de l'État (SRE) utilisent déjà ESTEVE depuis un certain temps.

Si ESTEVE relève de l'interministériel, la DGFIP s'engage sur le fait que :

- Sur la forme, le modèle de CREP que vous découvrirez dans ESTEVE sera inspiré de celui que vous connaissez actuellement.
- Sur le fond, le décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État est respecté intégralement. Ce point embarque notamment les conditions de signature électronique dans le cadre de la procédure.

QUI FAIT QUOI DANS ESTEVE ?

C'est là que, pour F.O.-DGFIP, les choses se pimentent un peu. Nous nous doutions qu'un produit qui entre dans la cour de l'interministériel redistribuerait les cartes des acteurs. En la matière, un tableau vaut mieux qu'un grand discours :

Au niveau national		Au niveau local		Au plus proche de vous	
Les acteurs	Les missions	Les acteurs	Les missions	Les acteurs	Les missions
L'administrateur ministériel	Les services informatiques de la DGFIP	Le responsable local de campagne	Le PPR qui gère les paramètres et les acteurs	Supérieur hiérarchique direct (SHD ou N+1)	Il s'agit de votre supérieur hiérarchique direct
Le pilote national de campagne	Le service en charge des RH	Le bureau RH de proximité <small>(ces deux acteurs peuvent être identiques)</small>	Fiabilise la population à évaluer, ainsi que la liste des N+1 et N+2	L'autorité hiérarchique (AH ou N+2)	Il s'agit désormais du supérieur hiérarchique direct de votre N+1 !

UNE NOUVELLE RÉPARTITION DES ROLES

Jusqu'alors le rôle de l'autorité hiérarchique (AH) était occupé dans bien des cas par le directeur local. A l'exception des cas litigieux, ce dernier avait bien souvent tendance à valider « en bloc » sans prendre connaissance des CREP.

Désormais c'est le ruissellement tant espéré dans bien domaine qui va concerner la campagne d'évaluation professionnelle puisque l'autorité hiérarchique sera le N+1 de votre SHD.

Ainsi, dans les services importants, des collègues pourront avoir comme AH un encadrant qui sera le SHD d'un autre collègue et inversement.

Sur ce point, **F.O.-DGFIP** dénonce le fait que les évaluations ne soient pas délocalisées ne seraient-ce qu'au niveau de la direction. La direction générale s'engage à former 10 000 formateurs sur une demi journée. Ces derniers auront pour mission d'assister tous les SHD sur les enjeux de l'évaluation professionnelle.

Dès lors, au regard des enjeux que l'entretien professionnel peut avoir sur vos promotions et vos mobilités dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion (LDG), le seul recours en dehors de l'AH sera celui de la CAPN. A noter, qu'à ce jour, l'évaluation professionnel n'entre pas dans le périmètre des compétences de la médiation à la DG-FIP.

LES PRINCIPALES MODIFICATIONS SELON VOTRE CATÉGORIE

- ▶ catégories B ou C, la réponse sur la capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur sera désormais binaire : oui ou non. Jusqu'alors la cotation se faisait sur 3 niveaux.
- ▶ catégorie A et A+ (jusqu'à AFIPA), des objectifs collectifs pourront être ajoutés aux objectifs individuels. L'évaluation de la valeur professionnelle sera désor-

mais entièrement littérale. Le tableau synoptique disparaît donc pour les inspecteurs.

La capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est intégrée dans la rubrique « carrière » de la partie « prospectives professionnelles ». A noter l'apparition d'une rubrique pour saisie du Conseiller mobilité carrière (CMC) concernant les A+. Une rubrique qui pourra être complétée à l'initiative de votre SHD !

LES AVANCÉES D'ESTEVE PAR RAPPORT À EDEN-RH

Plusieurs points sont à souligner, le premier étant la possibilité de connexion via Agent connect :

- ▶ A l'exception du dernier CREP, les CREP précédents seront conservés dans votre dossier individuel via GAUDI. C'est ici que vous pourrez les éditer en format . pdf.
- ▶ Les formations suivies seront incrémentées automatiquement dans l'outil et vous aurez accès au référentiel des formations afin de mentionner celles que vous souhaitez faire.
- ▶ C'est vous qui faites votre recours AH dans l'outil. Il en est de même pour la transmission. S'agissant des recours la procédure n'est plus contrainte par des dates butoirs.
- ▶ L'AH accuse réception du recours dans l'outil et vous précise après analyse si le rejet est total ou partiel. Le GRH est informé.
- ▶ A chaque fois, il y a un retour vers l'agent dont vous devez prendre connaissance.
- ▶ In fine, Le CREP définitif fait apparaître d'une manière transparente les modifications qui ont été obtenues auprès de l'AH ou bien auprès de la CAPN ou de la CCP.

Ce point est important et doit donc vous convaincre d'entamer les recours que vous jugerez nécessaires. Par conséquent, vos prochains recruteurs ne verront plus les recours que vous avez pu faire par le passé.



**ÉLECTIONS 1^{er} DÉCEMBRE
PROFESSIONNELLES 8 2022**

