



# « ESTEVE – évaluation professionnelle »

19 octobre 2022

## \* Actualités

Le CREP (Compte-Rendu d'Entretien Professionnel) tient une place de plus en plus importante dans les déroulements de la carrière, les promotions et la mobilité. La nouvelle application, ESTEVE, doit permettre une vraie réflexion sur le contenu et les enjeux de l'évaluation professionnelle.

L'administration a fait des choix qui modifient profondément les modalités et le contenu de l'évaluation professionnelle.

## \* Le déploiement de l'application ESTEVE

ESTEVE remplacera EDEN RH à compter de la campagne d'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022). Il s'agit d'une application inter-ministérielle. ESTEVE sera accessible via le portail « Mes applications ».

L'administration nous indique que cette nouvelle application permettra de gérer toute la campagne d'évaluation, de la rédaction du CREP au recours éventuel, sous forme dématérialisée. Mais ce n'est pas tout à fait exact.

Les références des formations demandées par l'agent ou son chef de service seront injectées dans l'application ESTEVE. Pour l'administration, il s'agit d'harmoniser les CREP DGFIP avec ceux des autres administrations.

**ATTENTION :** Contrairement à EDEN RH, ESTEVE n'est pas une application de stockage. L'historique des CREP, sauf l'année N-1, ne se retrouvera pas dans l'application. Il serait donc prudent de garder vos CREP des années antérieures : vous ne pourrez plus y accéder dans ESTEVE !

L'historique des CREP, avec la disparition de EDEN RH, sera visible uniquement dans le DIA (Dossier Individuel de l'Agent) disponible via l'application GAUDDI.

L'application ESTEVE ne sera accessible aux déficients visuels que via un lecteur d'écran. Il est inadmissible qu'une application inter-ministérielle récente n'ait pas intégré l'accessibilité des agents déficients visuels à son contenu.

L'administration a indiqué que le déploiement d'ESTEVE, était l'occasion de mettre en place un accompagnement des évaluateurs à l'exercice de l'entretien professionnel. Une formation spécifique est prévue pour (re)donner aux évaluateurs un cadrage de l'évaluation professionnelle, son importance pour la carrière des agents et la manière de mener un entretien.

## \* Qui va assurer le rôle de l'autorité hiérarchique (AH) ?

Dans le processus de l'évaluation professionnelle, l'entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique direct (SHD), le N+1. En cas de litige sur le CREP, l'agent doit saisir l'AH avant tout recours en CAP. L'AH, comme le prévoit une circulaire Fonction publique, est « l'autorité placée immédiatement au-dessus du supérieur hiérarchique, soit le N+1 du SHD ou le N+2 de l'agent évalué ».

En fonction de la taille du service, le SHD peut donc être l'adjoint du chef de service (inspecteur ou IDIV) si le chef de service choisit de leur déléguer cette tâche. Dans ce cas, l'AH sera le chef de service.

### \* Observations

**Nous avons alerté l'administration sur les nouveaux risques :**

**L'AH est censée porter un regard nouveau, extérieur au service, sur le CREP. Nous considérons que cela ne sera pas possible si l'AH est le chef de service. Dans cette situation, le chef de service ne peut exercer le rôle d'AH en toute neutralité.**

**Il y aura inégalité de traitement entre les agents. En effet, quand il n'y aura pas d'adjoint dans un service, le chef de service sera le SHD évaluateur et l'AH sera exercée au niveau de la direction, en dehors du service.**

## \* **Le compte-rendu de l'entretien professionnel**

### Les nouveautés envisagées dans les modèles de CREP

L'application ESTEVE est structurante, mais l'administration garde la main sur le contenu du CREP. Donc, toutes les modifications listées ci-dessous sont le fruit de décisions prises par les services RH de la direction générale des finances publiques.

L'administration a précisé que le déroulement de la procédure de l'évaluation professionnelle restait le même. Un agent conserve le droit de ne pas se rendre à son entretien professionnel et les conséquences de cette non-participation restent identiques (pas de recours possible sur les objectifs fixés).

## \* **Le compte-rendu de l'entretien professionnel**

### Les nouveautés dans les CREP :

– Le niveau d'atteinte des objectifs sera précisé : « dépassé », « atteint », « partiellement atteint », « non atteint » ou « devenu sans objet ».

Une mention « autres dossiers ou travaux majeurs » est introduite. Cependant, le sous-directeur nous a précisé que l'atteinte (ou pas) des objectifs ne définit pas, à elle seule, l'appréciation du travail d'un agent.

– Une échéance sera attendue et devra être formalisée au regard des objectifs fixés annuellement. L'administration précise que l'échéance ne sera pas une date précise mais par exemple : « deuxième trimestre », « second semestre », « fin de l'année ».

– La rubrique relative aux besoins de formations sera déclinée entre les formations suivies et les formations à envisager avec les mentions relatives au compte personnel de formation.

– Un tableau synoptique permettra d'apprécier les compétences managériales acquises / attendues selon les items développés dans le « nouveau modèle managérial ».

– La capacité à exercer des fonctions dans le corps supérieur sera désormais appréciée par le SHD par une réponse affirmative ou négative, en lieu et place de la cotation à niveaux. Pour l'administration, cela obligera les chefs de service à prendre leur responsabilité sur cette question vis-à-vis de leurs collaborateurs.

– Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, les items spécifiques ne seront visibles et à compléter que si la case « fonctions d'encadrement » est cochée.

## \* Recours dans ESTEVE

En cas de recours, ESTEVE ne gardera que le CREP modifié par l'autorité hiérarchique et/ou la CAP, sans traçabilité, ni historique des recours. Dans EDEN RH, la traçabilité existe.

L'agent évalué sera uniquement informé de l'acceptation, totale ou partielle ou du rejet de son recours, sans qu'aucune explication ne lui soit fournie. En revanche, l'autorité hiérarchique pourra vérifier si l'évaluateur a pris en compte ou pas les modifications du CREP, suite à un recours hiérarchique et/ou CAP validé.

Seul le N+1 (SHD) aura « la main » sur ESTEVE. L'agent évalué validera ensuite son CREP, soit en le signant, soit en refusant de le signer. Il est important de noter que c'est le CREP modifié qui seul apparaît, sans aucune mention du (ou des) recours.

Les recours et leur rejet ou acceptation s'effectueront au fil de l'eau et non pas avec des dates-butoirs. Pour l'administration, il y aura davantage de fluidité dans la gestion des dossiers.

## \* Observations

**Nous constatons que l'administration profite de la mise en place d'une nouvelle application de gestion pour modifier profondément le contenu de l'évaluation professionnelle. Nous pensons que l'évaluation professionnelle doit être revue complètement en concertation avec l'administration : tel n'est pas le cas pour l'instant.**

**La réforme de l'évaluation professionnelle devrait également se traduire par une modification du calendrier. Les entretiens professionnels pourraient se tenir en décembre de l'année en cours et le calendrier serait avancé de trois ou quatre mois. Il y aurait alors une campagne de l'évaluation professionnelle de l'année N, y compris les recours en CAP, close à la fin du premier semestre N+1.**

**Nous regrettons que notre proposition d'un entretien professionnel tous les deux ans n'ait pu être abordée, faute de temps...**

## \* Informations

Pour une première approche de ESTEVE, vous pouvez aller sur le site ALIZE : <https://monalize.alize.finances.rie.gouv.fr/sites/Alize/accueil/rh-mode-emploi/parcours/levaluation.html>.

**Attention, actuellement, ces informations concernent seulement les collègues en fonction en administration centrale au ministère et non pas à la DGFiP.**