

GROUPE DE TRAVAIL

« EVALUATION : EVOLUTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL »

ESTEVE

19 OCTOBRE 2022

FICHE N°1

**DÉPLOIEMENT DE L'APPLICATION ESTEVE
APPLICATION INTERMINISTÉRIELLE
DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE**

A compter de la campagne d'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022), l'application ESTEVE remplacera l'application EDEN RH.

Ce changement d'outil répond à un impératif de sécurisation de la procédure de l'évaluation professionnelle du fait de l'obsolescence technique et organisationnelle d'EDEN RH.

Cet outil représente également une véritable opportunité pour la DGFIP de dématérialiser l'ensemble de la chaîne des travaux relatifs à l'évaluation professionnelle pour toutes les catégories de personnels de la DGFIP, titulaires et contractuels, tant au niveau local que national.

1 – ESTEVE, une application interministérielle, des fonctionnalités et une ergonomie adaptées

L'application ESTEVE est d'ores et déjà utilisée par 23 ministères et organismes publics au profit de 230 000 agents.

ESTEVE est une solution interministérielle permettant de réaliser l'ensemble d'une campagne d'évaluation professionnelle.



2021 (v5)

19 partenaires

184 000 agents

25 000 connexions

2022 (v6)

23 partenaires

230 000 agents

>30 000 connexions

Projection
2023

35 partenaires

380 000 à 400 000
agents

~40 000 connexions/jour

L'application ESTEVE est une solution interministérielle permettant de réaliser l'ensemble d'une campagne d'évaluation professionnelle, de la rédaction du CREP au recours éventuel.



- Le CREP (Compte Rendu d'Evaluation Professionnelle) est **rédigé et signé de manière dématérialisée** dans l'outil par l'agent et les évaluateurs;
- Les gestionnaires RH et évaluateurs disposent d'indicateurs et tableaux de bord pour **piloter la campagne** sur leur(s) périmètre(s);
- L'application permet de **gérer les recours**;
- L'outil permet une **reprise des données** du CREP N-1 pour l'année N (objectifs, formations, description du poste,...);
- L'intégralité des données issues des campagnes d'évaluation sont **exportables**.
- Gestion des « **Entretiens prospectifs** » et « **Fiches préparatoires** » dans l'outil

Le SRE et la délégation de l'encadrement supérieur et des talents assurent d'ores et déjà la gestion dans ESTEVE de l'évaluation professionnelle des agents de statut de centrale, toutes catégories confondues, sous pilotage du Secrétariat général.

Dans le cadre du calendrier de déploiement de l'application ESTEVE au sein des services de la DGFIP, l'application a été utilisée pour la première fois pour la campagne 2022 (gestion 2021) pour les membres du corps des AFIP et les emplois de direction (EDD) en remplacement de l'application EVA.

L'ergonomie et la facilité de prise en main de cet outil sont particulièrement soulignées par les services et les agents concernés (outil intuitif, facile d'utilisation, saisie fluide, sans limitation de caractère en mode littéral, visibilité de la progression du CREP pour l'ensemble des acteurs...).

Les référentiels des formations seront injectés dans l'application ESTEVE, ce qui permettra aux évaluateurs de disposer d'une saisie automatique des références et des libellés des formations à suivre par l'agent évalué.

L'application est par ailleurs accessible via une connexion sécurisée avec la création d'un compte à ESTEVE. Pour la campagne 2023, l'ensemble des agents de la DGFIP retrouveront l'accès à ESTEVE via leur portail RH habituel. Pour faciliter la création de comptes, les agents bénéficieront d'un accès via Agent connect, simplifiant l'accès sécurisé à ESTEVE.

2 – Acteurs et organisation de la campagne d'évaluation professionnelle dans ESTEVE

L'ouverture de la campagne dans ESTEVE se réalise en cascade entre les acteurs (gestion et acteurs directs de l'évaluation professionnelle), ces acteurs de

l'évaluation professionnelle restent identiques à ceux des campagnes de l'évaluation professionnelle au sein des services de la DGFiP.

* Les acteurs RH

Au niveau national, deux acteurs se distinguent :

- l'administrateur ministériel (AM) : il injecte les données nécessaires à la campagne (population à évaluer, référentiel des formations et des unités organisationnelles), ce rôle sera tenu par la DPRH ;

- le pilote national de campagne (PNC) : Il ouvre et ferme la campagne d'évaluation professionnelle, il crée les acteurs locaux de cette campagne pour gestion de leurs travaux et leur ouvre leur campagne au niveau local. Ce rôle sera assuré par le SRH, à savoir la Délégation à l'encadrement supérieur et des talents (pour les AFIP et EDD) et les bureaux affectations, mobilité et carrière A+/A et B/C pour leurs périmètres respectifs.

Au niveau local, plusieurs acteurs interviennent :

- le responsable local de campagne (RLC) : Il crée les périmètres et les acteurs déconcentrés chargés de la gestion de la campagne locale (BRHP) et leur ouvre la campagne, ce rôle sera tenu par le PPR de chaque direction.

- le bureau RH de proximité (BRHP) : fiabilise le fichier de la population locale à évaluer, établit et publie la liste des n+1 et n+2 et leur ouvre la campagne pour la réalisation des entretiens professionnels. Ce rôle sera tenu par le service RH de chaque direction.

* Les évalués, les évaluateurs et les autorités hiérarchiques



Mes actions

- 1 PRÉPARER**
mon entretien avec mon supérieur
- 2 COMPLÉTER**
et valider mon entretien pour transférer à mon N+2
- 3 SIGNER**
définitivement mon entretien
- 4 DÉPOSER**
un dossier, il mon supérieur à cette fonctionnalité



Mes actions

- 1 GÉRER**
la campagne de mon périmètre
- 2 RÉDIGER**
les entretiens
- 3 GÉRER**
un référentiel de liste de N+1 et de N+2
- 4 IMPORTER**
les entretiens
- 5 PILOTER**
la campagne sur mon périmètre d'agents



Mes actions

- 1 COMPLÉTER**
l'entretien et le signer pour transférer définitif à l'Agent
- 2 IMPORTER**
les entretiens
- 3 ACCUSER**
reception des dossiers
- 4 PILOTER**
la campagne sur mon périmètre d'agents

Point important en termes d'organisation de la procédure de l'entretien professionnel :

A l'ouverture de la campagne dans ESTEVE, la désignation des autorités hiérarchiques (n+2) respectera les dispositions de la circulaire Fonction publique du 23 avril 2012, qui précisent que **« l'autorité hiérarchique est l'autorité placée immédiatement au-dessus du supérieur hiérarchique, soit le n+1 du SHD ou le n+2 de l'agent évalué. »**

Cette mesure vise à rapprocher l'AH au plus près de l'agent à évaluer pour lui garantir une véritable appréciation de sa manière de servir dans la réalisation de ses missions au sein de sa structure et de l'accompagner dans son parcours professionnel.

Ce point sera rappelé, à l'instar de la campagne 2022 (gestion 2021), dans le guide de l'entretien professionnel.

Pour faciliter la fiabilisation de la population à évaluer par département et recenser les évaluateurs (N+1) et les autorités hiérarchiques (N+2) propres à chaque agent évalué, les services RH locaux disposeront d'un module de préparation des évaluations professionnels (PEP'S), module développé en interne DGFIP.

A compter de la campagne 2023, l'ensemble des agents accéderont à leur CREP dans ESTEVE pour l'année en cours et à l'historique des CREP dans leur DIA via le déversement GAUDDI.

Le circuit de l'évaluation professionnelle (acteurs, étapes de l'entretien) dans ESTEVE est précisé à l'annexe 1 de cette fiche.