



## Compte-rendu du Groupe de Travail « Entretien Professionnel »

Séance du vendredi 25 mai 2018 :  
**ESTEVE comme exécuteur des basses œuvres ?**

*Ce groupe de travail (GT), présidé par le chef du bureau A2, devait, à notre sens, tenir lieu de bilan d'étape après les dernières modifications actées fin 2017 et relatives aux rubriques du CREP (compte-rendu d'évaluation professionnelle), débarrassé notamment des cases dans l'appréciation générale suite à nos interventions. Mais ce fut un tout autre travail que la DG nous a présenté avec d'importants changements (encore !) en perspective pour l'ensemble des catégories de personnel.*

### **Bercy veut harmoniser les CREP de tous les agents du ministère !**

En présence d'une chargée de mission « évaluation » placée par le ministère auprès de la DG, ainsi que des services A2 et A1, le président de séance a présenté un projet de CREP qui passe de 4 à 8 pages !

Ce dernier comporte de nombreux tableaux avec une quantité indigeste de cases à cocher en particulier sur les objectifs et résultats professionnels, les compétences mises en œuvre sur le poste et les besoins en formation. Il prévoit également d'apprécier la « *difficulté du contexte du poste* » occupé par l'agent. Le tout visant à placer les personnels dans des moules pré-établis !

### **Encore plus infantilisant ?**

Le directeur d'A2, nous a expliqué que l'administration doit entrer dans une phase de dématérialisation du CREP via l'outil ESTEVE\*, lui-même en lien direct avec SIRHIUS\*\*. De fait, elle souhaite profiter de cette évolution imposée pour « *mieux objectiver l'évaluation* » des agents en révolutionnant la présentation du CREP.

Ce vœu nous semble relever d'une utopie que d'autres ont poursuivi en leur temps sans jamais atteindre leur Graal ! Car fondamentalement, la subjectivité humaine restera sous-jacente ; croix, cases ou phrases peu importe l'essentiel est le jugement qui les sous-tend.

Déjà peu pédagogique la campagne annuelle d'évaluation risque de dévier vers l'exercice scolaire de base ! Peut-être après tout cet exercice donnera-t-il, à celui qui aura le plus grand nombre de points, une image telles les évaluations des enfants du primaire ?

Le directeur envisageait déjà une expérimentation dans quelques services franciliens (qui restent à définir) puis une généralisation en 2019. **En réponse à l'UNSA Douanes, il a finalement accepté que l'expérimentation ait lieu en 2019 avant une généralisation de la mise en œuvre en 2020.**

### **Une mise en œuvre précipitée qui ne dit rien qui vaille !**

Après cette présentation générale, les différents syndicats sont intervenus et tous ont fait part de leurs interrogations face à un tel projet, où nous n'avons eu que quelques jours de préparation et sans notice d'accompagnement des nouveaux formulaires ni de plan de travail.

La globalité des représentants des personnels ont émis des doutes sur la finalité réelle de ce futur CREP : profilage, RIFSEEP\*\*\*, mobilité contrainte ?

**L'UNSA Douanes a d'ailleurs insisté sur le temps déjà consacré par chacun (agent, évaluateur, services DI et DG) autour de l'évaluation** ; en ajoutant un nombre considérable de rubriques dans son projet, l'administration serait-elle réellement en capacité d'accorder le temps nécessaire pour ne pas bâcler cette nouvelle forme d'évaluation ? La réponse n'a pas été donnée...

Par contre, le président de séance a reconnu que le profilage des cadres A, qui est actuellement de 30 %, augmentera progressivement jusqu'à 50 % dans les années à venir.

Quant au RIFSEEP, il a précisé que la douane est toujours exclue de ce dispositif de part la complexité de notre régime indemnitaire. Toutefois, chaque agent du ministère a vocation à l'intégrer selon la volonté de Bercy et dans ce cas, le nouveau CREP serait alors un outil utile à l'évaluation des objectifs et donc, in fine, de la modulation des primes.

**Le sculpteur CESAR comprimait les épaves automobiles, l'application ESTEVE comprimera-t-elle les portefeuilles les agents !**

### ***La charrue avant les bœufs !***

Enfin, la DG a déjà prévu la rédaction de deux guides pour accompagner le nouveau CREP : un destiné aux évalués, l'autre pour les évaluateurs.

Il est curieux que l'on précise la doctrine après la réalisation de l'outil ! Si le ministère veut jouer la transparence ce sont la genèse du projet et les documents de réflexion et d'orientation de la doctrine qui auraient dû nous être présentés avant toute chose (et leur traduction en CREP) !

### ***Un projet trop flou pour entamer le dialogue de fond***

Il s'en est suivi de longs échanges qui n'ont pas permis d'avancer concrètement sur le sujet, tant les attentes de nos dirigeants paraissent éloignées de celles des syndicats. **En fait, il semble que nos interlocuteurs développent une transparence toute relative quant à leur but.**

Quelques idées seront peut-être développées dans un prochain GT comme la réalisation de supports d'évaluation différents selon la catégorie de l'agent évalué : A+ / A / B et C ou encore la reconnaissance officielle du temps de travail des formateurs occasionnels réalisé en dehors de leur service.

Un point particulier pourrait d'ailleurs s'avérer positif pour les agents concernant la formation professionnelle (FP) : les besoins en FP seraient saisis de manière informatique et leur exploitation deviendrait plus efficace pour les services gestionnaires. Une piste à creuser notamment pour des agents « exclus » des stages qu'ils espéraient suivre.

Au final, le directeur a indiqué que le projet serait retravaillé en fonction des éléments mis en avant durant cette séance (mais lesquels ? Les nôtres ou ceux de la représentation administrative...?) et qu'une nouvelle version sera proposée aux syndicats dans quelques semaines à l'occasion d'un autre GT.

**L'UNSA Douanes, comme d'autres organisations, attend que la finalité du projet soit mise sur la table avant d'entrer dans une vraie phase d'échanges. Ainsi il est impensable pour nous de débattre sur la base de travail présentée ce jour !**

### ***Quelques définitions***

Plusieurs acronymes sont cités dans le compte-rendu. Nous développons ci-après leur définition et fonction.

**ESTEVE\*** : Evolution du Système de Traitement de l'Evaluation dématérialiséE)

Le plus simple pour comprendre la volonté de l'Administration qui a créé cette application est de consulter la vidéo suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=B7mXWljZFqc>

L'idée principale développée dans cette présentation est de montrer à quel point le processus d'évaluation actuel est ringard et frustrant ; il faut absolument le rendre moderne et fiable. Mais à vous de bien saisir le message principal : la douane doit utiliser ESTEVE prochainement !

Nous en profitons pour vous proposer également une vidéo sur le service à compétence nationale (SCN) Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines (CISIRH), créé par décret du 9 février 2015 : <https://www.youtube.com/watch?v=a7ZShMyIQaU&t=59s>

**SIRHIUS\*\*** : Système d'information des ressources humaines du ministère de l'économie et des finances. L'application SIRHIUS est actuellement déployée dans quatre directions (INSEE, DGCCRF, DGDDI et administration centrale), ainsi qu'au ministère de l'Europe et des affaires étrangères, pour un total de 60 000 agents. La bascule du système actuel de la DGFIP est prévue pour 2018.

**RIFSEEP\*\*\*** : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-indemnitare-des-fonctionnaires-de-letat-rifseep>