



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

**Direction générale des Finances publiques**  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES  
Sous-direction Effectifs, parcours et compétences  
Bureaux Affectation, mobilité et carrière  
des A+ et A et des B/C  
Délégation Encadrement supérieur et Talents  
64-70, allée de Bercy – Télédock 824  
75574 PARIS cedex 12  
Bât. Necker - 120, rue de Bercy  
75572 PARIS cedex 12

---

---

Paris, le 31 janvier 2023.

Le Directeur général des Finances publiques

à

MM. les Directeurs de l'immobilier de l'État et de  
la législation fiscale  
Mesdames et Messieurs les Chefs de service  
Mesdames et Messieurs les Sous-directeurs  
Chefs de bureau et Chargés de mission

Mmes et MM. les Délégués du Directeur général  
Mmes et MM. les Directeurs régionaux  
et départementaux des Finances publiques  
Mmes et MM. les Directeurs des directions  
et services à compétence nationale ou spécialisés

NC :

Dossier : **2023/01/1707**

Circulaire

Instruction

Note de service

**Objet** : campagne d'évaluation professionnelle 2023 (gestion 2022) des agents titulaires et contractuels tous grades/catégories confondus

**Services concernés** : Services Ressources Humaines et unités administratives des services centraux

**Calendrier** : Les entretiens professionnels et la saisine des CREP dans l'outil ESTEVE se dérouleront du 14 février au 14 avril 2023 – Annexe 1

**Résumé :**

L'évaluation professionnelle annuelle constitue un moment privilégié d'échanges, à laquelle une attention particulière doit être portée.

Après une expérimentation en 2022 aux membres du corps des AFIP et aux personnels relevant pour leur gestion du Secrétariat général, l'évaluation professionnelle de l'ensemble des agents titulaires et contractuels de la DGFiP, tous grades/catégories confondus (catégories A+, A, B et C), est désormais réalisée dans l'application interministérielle ESTEVE.

L'ouverture de la campagne dans ESTEVE sera réalisée à compter du 6 février 2023.

Le changement d'outil applicatif s'accompagne du déploiement de deux nouveaux formulaires de CREP, communs aux agents titulaires et contractuels : un modèle pour la catégorie A (AFIPA, IP, IDIV et IFIP) et un modèle pour les agents de catégories B et C.

Les modèles de CREP pour les membres du corps des AFIP, des AE ou des titulaires des emplois de direction, tels que déployés lors de la précédente campagne, sont également présents dans l'outil ESTEVE.

Le guide pratique des travaux relatifs à l'entretien professionnel à destination des services RH et les guides et pas-à-pas d'utilisation d'ESTEVE seront mis en ligne sur Ulysse, Ulysse cadres et Nausicaa.

Cette note, qui lance la campagne d'évaluation 2023, présente les enjeux de cet exercice dans un contexte RH renoué, ainsi que les principes et le calendrier du déroulement de la campagne annuelle d'évaluation.

Les agents de la DGFIP bénéficieront en 2023 d'un entretien professionnel conformément aux dispositions du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État et au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour l'évaluation des agents contractuels.

## **1. L'évaluation, un temps fort de la vie professionnelle des agents**

L'entretien professionnel constitue chaque année un temps fort dans la vie professionnelle de chaque agent.

Moment de réflexion, de dialogue et d'échanges, l'entretien permet à chacun de faire un bilan sur l'activité de la période écoulée et d'aborder les perspectives pour l'année suivante. Il doit permettre de souligner les réalisations et progrès professionnels mais également, le cas échéant, les difficultés ou obstacles rencontrés.

Pour l'agent, l'entretien est un vecteur de valorisation des acquis et réalisations professionnelles et individuelles lui permettant, le cas échéant, d'exprimer les difficultés éventuelles qu'il rencontre dans le cadre de son travail, de faire des propositions susceptibles d'entraîner des améliorations et d'exposer ses aspirations professionnelles.

Pour l'évaluateur, c'est un acte managérial important tant pour l'encadrant que ses collaborateurs : ce temps de réflexion doit être consacré aux aspirations et aux souhaits d'évolution de carrière de chacun et doit permettre d'aborder l'année à venir dans un cadre convenu ensemble.

## **2. L'entretien d'évaluation au cœur des préoccupations des managers**

L'attention des directions est plus particulièrement appelée sur la nécessité de maintenir l'organisation des réunions de cadrage, en amont de la campagne d'entretien.

Ces réunions sont, en effet, l'occasion de sensibiliser les évaluateurs au respect des grands principes de l'évaluation.

Parmi ces principes figurent le respect du calendrier, la cohérence de l'ensemble des rubriques du CREP (tableau synoptique, appréciation générale, résultats professionnels), la rédaction des avis (littéral ou case à cocher) pour l'avancement de grade ou de corps ou encore le complètement des fiches préparatoires en cas de mutation de l'évaluateur ou de l'agent évalué.

L'évaluation est un acte managérial dont les chefs de service doivent prendre la pleine mesure. L'entretien professionnel est aujourd'hui un outil de valorisation des parcours professionnels

incontournable tout au long de la vie professionnelle de l'agent (promotion, sélection, mobilité externe et interne) qui s'inscrit dans la mise en œuvre des lignes directrices de gestion promotions qui placent le mérite au cœur des processus de promotion et de sélection.

Il est donc indispensable que les évaluateurs portent la plus grande attention à la rédaction des comptes rendus d'entretien de leurs agents afin que celle-ci soit la plus objective et transparente possible sur la manière de servir de l'agent tout au long de l'année et puisse retranscrire ses réalisations, ses marges de progrès ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour évoluer.

L'entretien étant **un exercice annuel**, les appréciations sur la manière de servir de l'agent doivent être le reflet de l'année évaluée. En conséquence, **la reproduction d'appréciations d'une année sur l'autre est à proscrire** car elle empêcherait de prendre la mesure de la véritable valeur professionnelle de l'agent (particulièrement dans le cas de promotion/sélection) et enverrait un mauvais signal sur l'investissement du chef de service dans cet exercice ou sur la valeur professionnelle réelle de l'agent. Le compte rendu d'entretien professionnel étant aussi un outil d'accompagnement de l'agent dans son parcours professionnel, il est indispensable qu'il reflète sa manière de servir, ses réalisations, son positionnement, afin qu'il ait un regard objectif sur ses compétences et qu'il puisse prendre la mesure des attendus au regard de ses missions, ses marges d'évolution et mettre en œuvre les actions pour progresser.

### **3. Le périmètre de l'évaluation dans ESTEVE**

Le périmètre de la campagne ESTEVE DGFIP, qui est ouverte parallèlement à celle des personnels gérés par le Secrétariat général, concerne :

a) Les agents gérés par la DGFIP :

- les membres du corps des AFIP qu'ils soient en fonctions dans les services centraux ou dans le réseau territorial, ainsi que les personnels contractuels et en mobilité sur emplois d'AFIP (cf rôle des acteurs de l'évaluation en annexe 3) ;
- les AFIPA, IP, IDIV et inspecteurs titulaires ;
- les agents de catégorie B et C titulaires ;
- les contractuels ;

b) Les agents de statut de centrale : affectés à la DGFIP (réseau et services centraux) et gérés par le SG :

- les emplois de direction (EDD) en Centrale, les administrateurs de l'Etat et les ingénieurs des mines<sup>1</sup> (le rôle de BRH est assuré par la Délégation Encadrement supérieur et Talents) ;
- les corps et emplois de catégorie A (attachés, attachés principaux, attachés hors-classe, ingénieurs principaux des systèmes d'information et de communication (IPSIC), ISIC, ingénieurs principaux économiste de la construction, prote principal (IDIV), chef de mission) ;
- les corps et emplois de catégorie B et C (secrétaires administratifs, adjoints administratifs principaux, adjoints techniques principaux) ;
- les contractuels.

À l'instar des campagnes annuelles d'entretien professionnel précédentes, la direction chargée de l'évaluation est celle où est affecté l'agent au moment de l'ouverture de la campagne d'entretien professionnel.

Les agents et cadres dont le départ en retraite est certain en 2023 ne seront pas évalués, sauf si ces derniers demandent, le cas échéant, à bénéficier d'un entretien.

---

<sup>1</sup> Sont exclus du périmètre les cadres de l'INSEE, des architectes et urbanistes de l'État. Les services concernés seront saisis pour mener l'évaluation selon des modalités propres.

Une attention particulière devra être portée à la fixation des objectifs annuels pour les cadres occupant au 1<sup>er</sup> janvier 2023 un emploi de direction de la DGFIP et rémunérés sur la base du dispositif « RIFSEEP » en 2023. En effet, ce dispositif « RIFSEEP » introduit une modulation indemnitaire (dite « part variable ») via le « complément indemnitaire annuel » (CIA) qui sera versé au printemps 2024, sur la base de l'appréciation de l'activité et des résultats obtenus au titre de l'année 2023.

En cohérence, l'évaluation des AFiP/AGFiP partant à la retraite en 2023 doit être effectuée, avec en particulier la fixation d'objectifs réalisables pour la durée d'activité prévue en 2023.

#### **4. Les supports de l'entretien professionnel (CREP)**

Quatre modèles de compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) sont disponibles dans ESTEVE.

Les CREP destinés aux membres du corps des AfiP, des AE et aux titulaires d'emplois de directions (EDD) ainsi que ceux dédiés aux personnels de statut centrale seront ceux qui ont été déployés lors de la campagne d'évaluation professionnelle 2022 ; les données N- 1 sont reprises dans le cadre de la 2<sup>ème</sup> évaluation dans ESTEVE.

Les deux nouveaux modèles de CREP (A et B/C) mettent davantage en perspective les enjeux de l'évaluation pour :

- partager un bilan détaillé de l'activité de l'année écoulée ;
- définir les objectifs professionnels de l'année à venir qui puissent être mesurables dans le cadre d'une échéance précise et à défaut au 31/12/N ;
- intégrer l'appréciation des compétences concernant la catégorie A au regard du modèle managérial dans l'exercice de leurs fonctions qu'ils soient en situation d'encadrement ou pas ;
- échanger sur les perspectives d'évolutions professionnelles afin de mieux cibler les besoins des agents en matière d'accompagnement et de formation.

Afin d'éviter toute rupture applicative, il est précisé qu'au titre de cette première campagne dans ESTEVE pour les catégories A, B et C, les données de l'évaluation précédente, réalisée dans EDEN-RH, sont reprises pour les rubriques fonctions exercées, objectifs 2022 et les formations à suivre en 2022 dans les comptes rendus d'entretien professionnel 2023.

En outre, pour cette campagne, les éléments des fiches préparatoires saisies et validées dans EDEN-RH en 2022 sont intégralement repris dans les comptes rendus d'entretien professionnel 2023.

Les modalités pratiques de la campagne d'évaluation professionnelle 2023 seront précisées pour l'ensemble des catégories dans le guide des travaux à mener.

#### **5. Le calendrier de la campagne**

La tenue des entretiens professionnels et la saisie des CREP dans l'application ESTEVE sont à réaliser **du 14 février au 14 avril 2023**.

Le calendrier de la campagne 2023 (annexe n° 1) a été établi de manière à laisser suffisamment de temps pour la période des entretiens tout en assurant la tenue de l'ensemble des CAP nationales chargées de l'examen des recours en révision de l'évaluation au cours du second semestre 2023.

A ce titre, l'attention des directions est appelée sur la nécessité d'assurer un suivi de leur campagne afin que les dossiers de recours CAPN et CCP puissent être transmis au fur et à mesure de leur finalisation aux bureaux du SRH en charge de leur organisation **et au plus tard le 15 juillet 2023**.

## **6. L'ouverture de la campagne dans ESTEVE**

La délégation Encadrement supérieur et Talents, les bureaux Affectation, mobilité et carrières des A+/A et des B/C, en tant que Pilotes nationaux de campagne (PNC), ouvriront l'accès à ESTEVE aux agents désignés Responsables locaux de campagne (RLC) en direction à compter du **6 février 2022**.

Les responsables locaux de campagne devront ensuite définir leur(s) périmètre(s) BRHP et y désigner les acteurs BRHP. Une fois la campagne ouverte dans ESTEVE par les BRHP, les différents acteurs de l'évaluation pourront intervenir dans l'application selon leur rôle : supérieur hiérarchique direct (N+1), agent évalué, autorité hiérarchique (N+2).

Il est précisé que les évaluateurs (N+1) devront préalablement valider leur population dans ESTEVE avant de pouvoir initier la rédaction des comptes rendus d'évaluation de leur équipe.

Des courriels automatiques informeront les acteurs concernés des actions réalisées ou à réaliser pendant les phases relatives à la campagne d'entretien et de recours.

Une documentation spécifique à chaque acteur de l'évaluation professionnelle en environnement ESTEVE sera publiée dans la rubrique « entretien professionnel/ESTEVE » sur Ulysse (agents), Ulysse cadres (évaluateurs) et DGFIP en direct (y compris pour les EDD de Centrale et les administrateurs de l'État), ainsi que sur la boîte à outils dédiée aux gestionnaires RH sur Ulysse pour les accompagner à chaque étape de la campagne 2023.

Une communauté WIFIP « Entretien professionnel/ESTEVE » est active et anime d'ores et déjà l'accompagnement du changement auprès des services RH de proximité.

Outre la vigilance qu'il conviendra d'apporter au respect du calendrier de campagne, je remercie Mesdames et Messieurs les directeurs de l'attention qu'ils voudront bien porter à l'ensemble de ce dispositif dans un environnement informatique nouveau qui est une opportunité pour la DGFIP d'évaluer l'ensemble de ces agents, titulaires et contractuels, dans un outil unique.

La Cheffe du service RH

*Signé*

Valérie SEGUY

### **Pièces jointes à la note :**

- Annexe 1 : Calendrier de campagne
- Annexes 2 et 2 bis : Modèles de CREP AFIP et EDD, CREP A et CREP B/C
- Annexe 3 : Les rôles des acteurs de l'évaluation des AFIP/AE/EDD
- Annexe 4, 4bis et 4 Ter : Modèles de CREP EDD en centrale, AE, et ingénieurs des Mines

### **Interlocuteurs à la DG :**

#### **Délégation Encadrement supérieur et des talents**

##### **Corps des AFIP :**

- Manuella PLACIDE – Chef de secteur – ☎ 01 53 18 34 04  
[manuella.placide@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:manuella.placide@dgfip.finances.gouv.fr)
- Emmanuelle BOURGES – Inspectrice – ☎ 01 53 18 24 99  
[emmanuelle.bourges@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:emmanuelle.bourges@dgfip.finances.gouv.fr)
- Laëtitia COINDET – Inspectrice – ☎ 01 53 18 01 55  
[laetitia.coindet@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:laetitia.coindet@dgfip.finances.gouv.fr)

##### **Titulaires d'emplois de direction de centrale et administrateurs de l'État et assimilés :**

- Patricia LEMESLE [patricia.lemesle@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:patricia.lemesle@dgfip.finances.gouv.fr) - ☎ 01 53 18 87 06
- Anne-Marie KLEIN [anne-marie.klein1@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:anne-marie.klein1@dgfip.finances.gouv.fr) - ☎ 01 53 18 24 50

#### **Bureau Affectation, mobilité et carrière des A+ et A ( AFIPA, IP, IDIV et inspecteurs et contractuels de niveau A+ et A)**

- Benoîte DARCY - Inspectrice principale - ☎ 01 53 18 01 78  
[benoite.darcy@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:benoite.darcy@dgfip.finances.gouv.fr)
- Stéphanie ANTOGNARELLI – Inspectrice divisionnaire – ☎ 01.53.18.02.81  
[stephanie.antognarelli@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:stephanie.antognarelli@dgfip.finances.gouv.fr)
- Gaëlle MIGET – Inspectrice – ☎ 01 53 18 22 35  
[gaelle.miget@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:gaelle.miget@dgfip.finances.gouv.fr)

#### **Bureau Affectation, mobilité et carrière des B et C**

- Catherine LAVILLE-RAYMOND, AFIPA, cheffe du pôle Carrière B et C - ☎  
[catherine.laville-raymond@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:catherine.laville-raymond@dgfip.finances.gouv.fr)

##### **Catégorie B (agents titulaires)**

- Sonia LOUIS-MARIE – Inspectrice divisionnaire hors classe– ☎01.53.18.09.17  
[sonia-laure.louis-marie@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:sonia-laure.louis-marie@dgfip.finances.gouv.fr)
- Danièle DEL PORTO – Inspectrice – ☎ 01 53.18.02.68  
[daniele.delporto@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:daniele.delporto@dgfip.finances.gouv.fr)

## Catégorie C (agents titulaires)

- Sébastien POIL – Inspecteur divisionnaire – ☎ 01.53.18.01.88  
[sebastien.poil@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:sebastien.poil@dgfip.finances.gouv.fr)
- Véronique BOUETARD – Inspectrice – ☎ 01.53.18.08.32  
[veronique.bouetard@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:veronique.bouetard@dgfip.finances.gouv.fr)
- Emmanuel ROBERT – Inspecteur – ☎ 01.53.18.00.56  
[emmanuel.robert1@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:emmanuel.robert1@dgfip.finances.gouv.fr) (jusqu'au 28/02/2023)