

Estève

Déploiement d'Estève en Préfectures et Sous-Préfectures: Présentation/Méthode/Calendrier

Webinaire d'information auprès des référents RH des SGC-D
et des préfectures - 28 juin 2023

- 1- Présentation, Méthode, Calendrier
- 2- Retour d'expérience des deux préfectures pilotes
- 3- Modalités du déploiement en 2024 et le rôle des SGC-D



1- Présentation, Méthode, Calendrier

PRÉSENTATION



PROJET INTERMINISTÉRIEL

Estève est née d'une dynamique interministérielle visant à doter les ministères d'une solution partagée de gestion dématérialisée du processus d'évaluation. C'est un des chantiers Convergence du MI



SOLUTION EPROUVEE

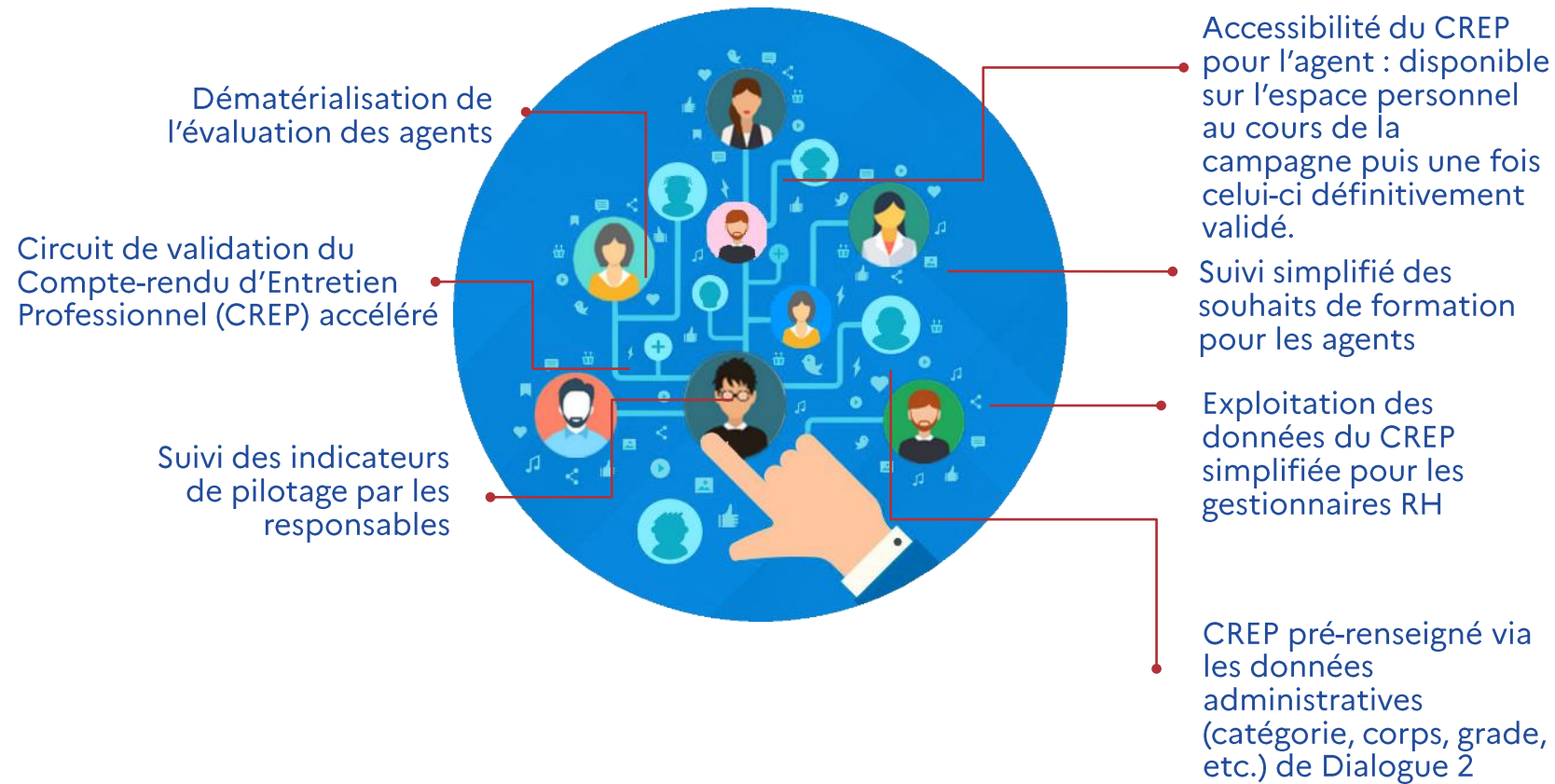
Après un premier déploiement sur l'année 2017 par le Ministère des Armées, c'est aujourd'hui 31 partenaires (Ministères, Etablissements publics, Directions, etc.) qui lui font confiance.



DEPLOIEMENT PROGRESSIF AU MIOM

Suite à l'expérimentation réussie d'Estève dans les deux préfectures du 59 et 94, le Ministère de l'Intérieur poursuit son déploiement sur l'ensemble des préfectures au profit de tous les agents ATE du MI (Y compris DDI) avec l'objectif d'évaluer 35.000 de ses agents sur l'année 2024.

INTERÊTS D'ESTEVE



LES POINTS D'ATTENTION DE L'OUTIL

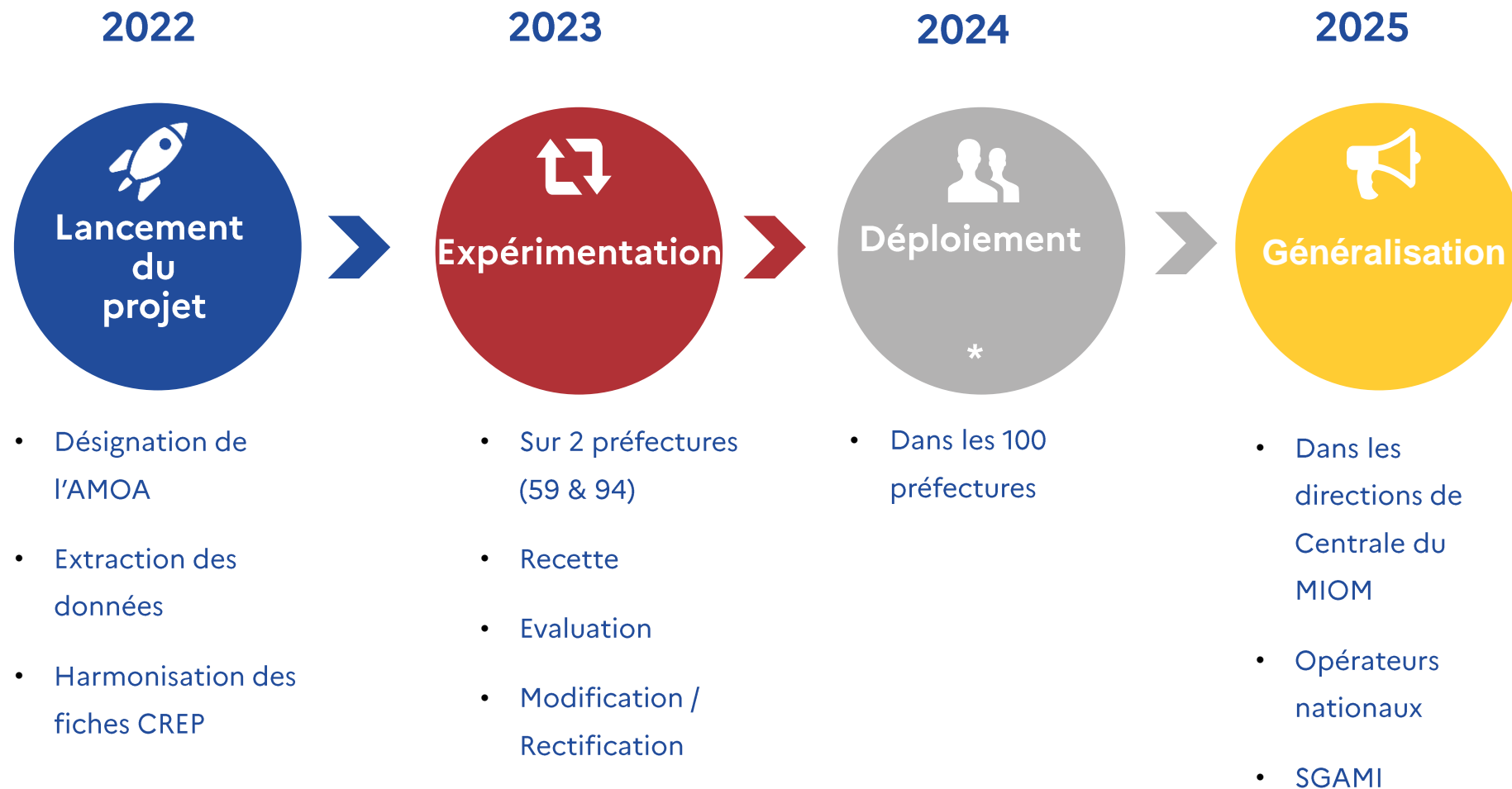
Domaine	Observations
Extraction et fiabilisation des données	<ul style="list-style-type: none">▪ Les adresses mails des N+1 et N+2 sont les seules données non extraites depuis D2 et à injecter dans Estève▪ Charge importante sur la fiabilisation des données et vérifications par les chefs BRH la 1ere année <p>→ <i>Le CISIRH souligne qu'il est possible de récupérer en fin de campagne le fichier de population avec les données des N+1 et des N+2 afin de faciliter la fiabilisation sur l'année suivante (delta pour les mobilités d'une année sur l'autre)</i></p>
Estève non interfacé	<ul style="list-style-type: none">▪ Pas d'interface entre les SIRH des ministères, pas de transfert possible d'Estève d'un ministère ATE à l'autre <p>→ <i>Le CISIRH précise que suite à des évolutions, il est désormais possible aux BRHP et aux RLC d'être rattachés à des périmètres de Ministères différents</i></p>

RAPPEL DU BUDGET

Chantier	2023	2024	2025
Pilotage transverse MOA	100k€	80 k€	20 k€
Chantier 1 : Raccordement des agents du MI	50 K€	50 K€	50 K€
Chantier 2 : Coordination des campagnes	-	50 K€	-
Chantier 3 : Gestion unifiée dans ESTEVE	100 k€	100 k€	-
TOTAL	250 k€	280 k€	70 k€

- **Montant total TTC du projet** : 600 000 € sur trois ans
- **Montant demandé aux Fonds** : 450 000 € (75 % du budget)
- **Montant pris en charge par le MI**: 150 000 € (25 % du budget)

CALENDRIER DU DÉPLOIEMENT











*Lancement des travaux pour le déploiement 2024 dans les préfectures à partir de juin 2023

2- Retour d'expérience des deux préfectures pilotes

Préfecture du Val-de-Marne (94) et Préfecture du Nord (59)

RESULTATS DE LA CAMPAGNE

Etape de signature du CREP	SGC-D 94  404 agents évaluables	SGC-D 59  777 agents évaluables
 Signé définitivement	89 % (358 CREP)	96 % (746 CREP)
 Signé par N+2	1 % (reste 4 CREP)	< 1 % (reste 3 CREP)
 Visé par l'agent	1 % (reste 4 CREP)	< 1 % (reste 4 CREP)
 Signé par N+1	1 % (reste 3 CREP)	< 1 % (reste 1 CREP)
 En cours de rédaction	4 % (reste 18 CREP)	2 % (reste 15 CREP)
 Non initialisé	4 % (reste 15 CREP)	1 % (reste 8 CREP)

Constats relatifs aux statistiques

SGC-D 94

- 89% des CREP sont signés définitivement
- 0 refus de signature définitive
- Accélération des signatures fin mars

SGC-D 59

- 96% des CREP sont signés définitivement
- 0 refus de signature définitive
- Augmentation significative du nombre de signatures définitives pendant la période scolaire d'avril (14/04 au 02/05), en raison de la date de clôture repoussée au mois d'avril

POINTS POSITIFS ET NÉGATIFS D'ESTEVE

+	-
<ul style="list-style-type: none">• Prise en main facile➤ L'encadrement adhère à l'outil pour sa simplicité d'utilisation➤ Les BRHP sont très satisfaits pour le suivi de la campagne et des statistiques qui sont réalisés automatiquement, le suivi est simple à réaliser• Gain de temps pour les services• Les cadres ressentent davantage d'intérêts pour l'outil que les années précédentes• La documentation disponible a été un grand renfort	<ul style="list-style-type: none">• Travail supplémentaire pour le service RH la première année (fiabilisation des données)

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES SELON L'UTILISATEUR

Domaine (Ergonomie, fonctionnel, métier, etc.)	Utilisateur (RLC/BRH/ /N+1/N+2/agent)	Observations
Connexion	Agent	<ul style="list-style-type: none">• Plusieurs demandes de réinitialisation de mots de passe sont parfois nécessaires• Difficultés à ouvrir leur comptes Estève• Des agents en difficulté sur les outils informatiques, un accompagnement par les cadres ou le BRHP est nécessaire pour ces agents en difficulté
Formation	Encadrement	Non utilisation des guides, des questions et une perte de temps auraient pu être évitées

3- Les modalités du déploiement en 2024 et le rôle des SGC-D

LE RÔLE DES ACTEURS RH



Le Pilote National de Campagne a pour rôle de superviser l'ensemble d'une campagne d'évaluation dont il est responsable, de la phase de préparation à la phase de restitution.

Il est responsable de :

- la création de la campagne
- l'identification des acteurs de niveau local
- l'ouverture de la campagne aux acteurs de niveau local
- la clôture de la campagne
- pilotage national



Le Responsable Local de Campagne est chargé de superviser la campagne sur son périmètre local (ou régional).

Il est responsable de :

- l'identification des acteurs de niveau proximité intervenant sur son périmètre
- l'ouverture de la campagne aux acteurs de niveau proximité
- pilotage local
- la gestion des recours CAP/CCP et contentieux et la réouverture de la campagne sur son périmètre



Le Bureau RH de Proximité est chargé de superviser la campagne sur son périmètre de proximité. Il est l'interlocuteur privilégié des agents et des encadrants.

Il est responsable de :

- la fiabilisation des données avant ouverture aux N+1
- l'ouverture de la campagne aux agents, aux N+1 et aux N+2
- pilotage de proximité
- la gestion des recours hiérarchique et la réouverture de la campagne sur son périmètre

PARTICIPATION DES SGC-D DANS LE DÉPLOIEMENT

01

Fiabilisation des fichiers extraits de D2
Travail important de consolidation et de fiabilisation (à anticiper dès l'été)

02

Définition des UO et des rôles RLC / BRHP

03

Programmation de Comité de suivi mensuel
Instance de pilotage du déploiement dès septembre

04

Webinaire de lancement de campagne en décembre devant tous les SGC-D

05

Communiquer aux agents les liens d'accès à FORMI (livrables, cahier d'exercices, actions de formation, e-learning)

06

Webinaire bilan d'étape en février 2024 avec les SGC-D (à confirmer)

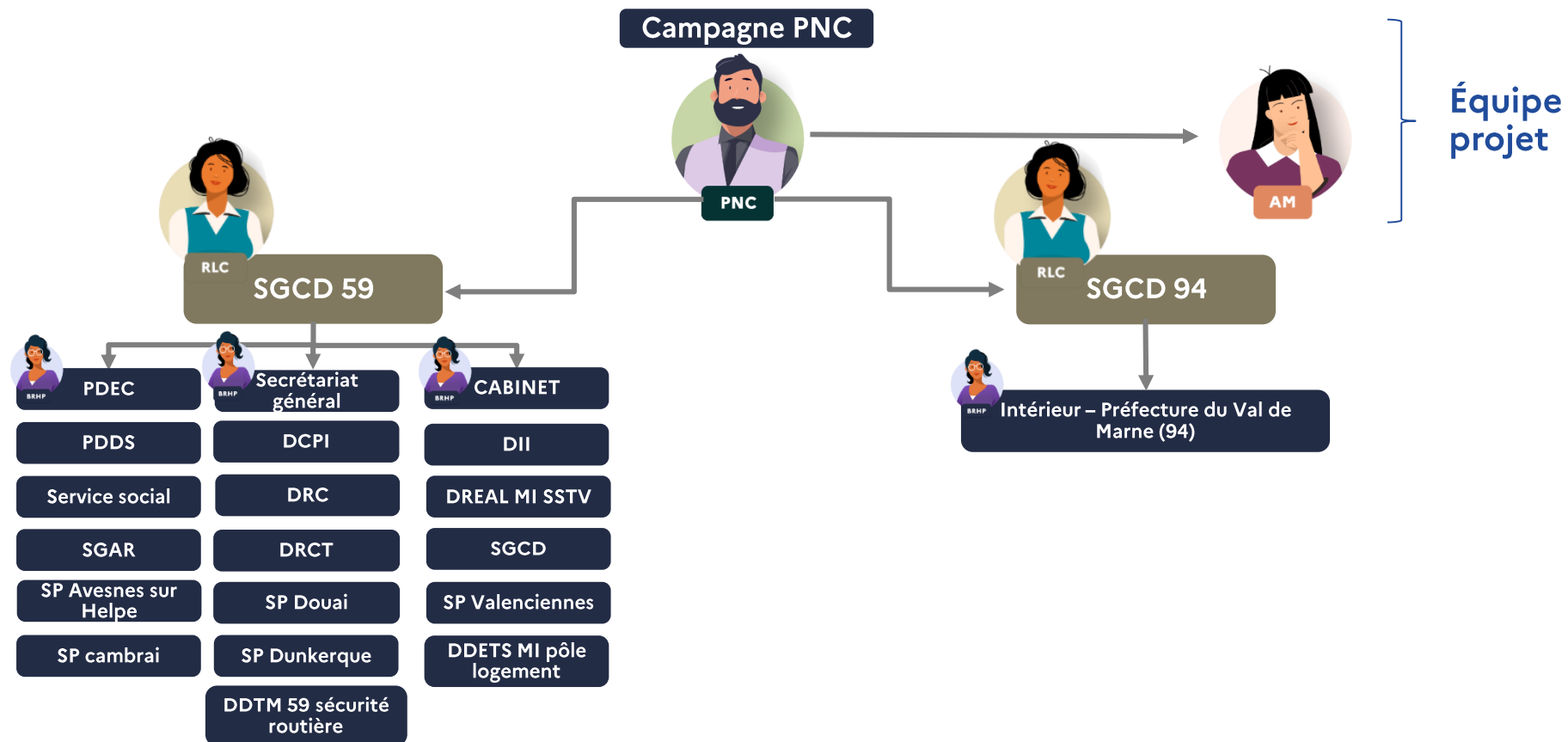
07

Communication interne aux agents territoriaux

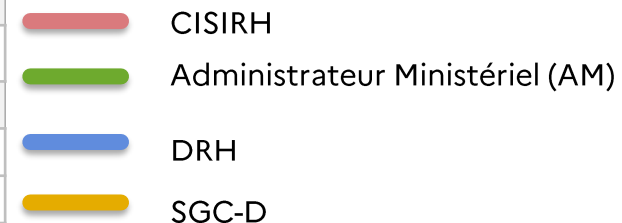
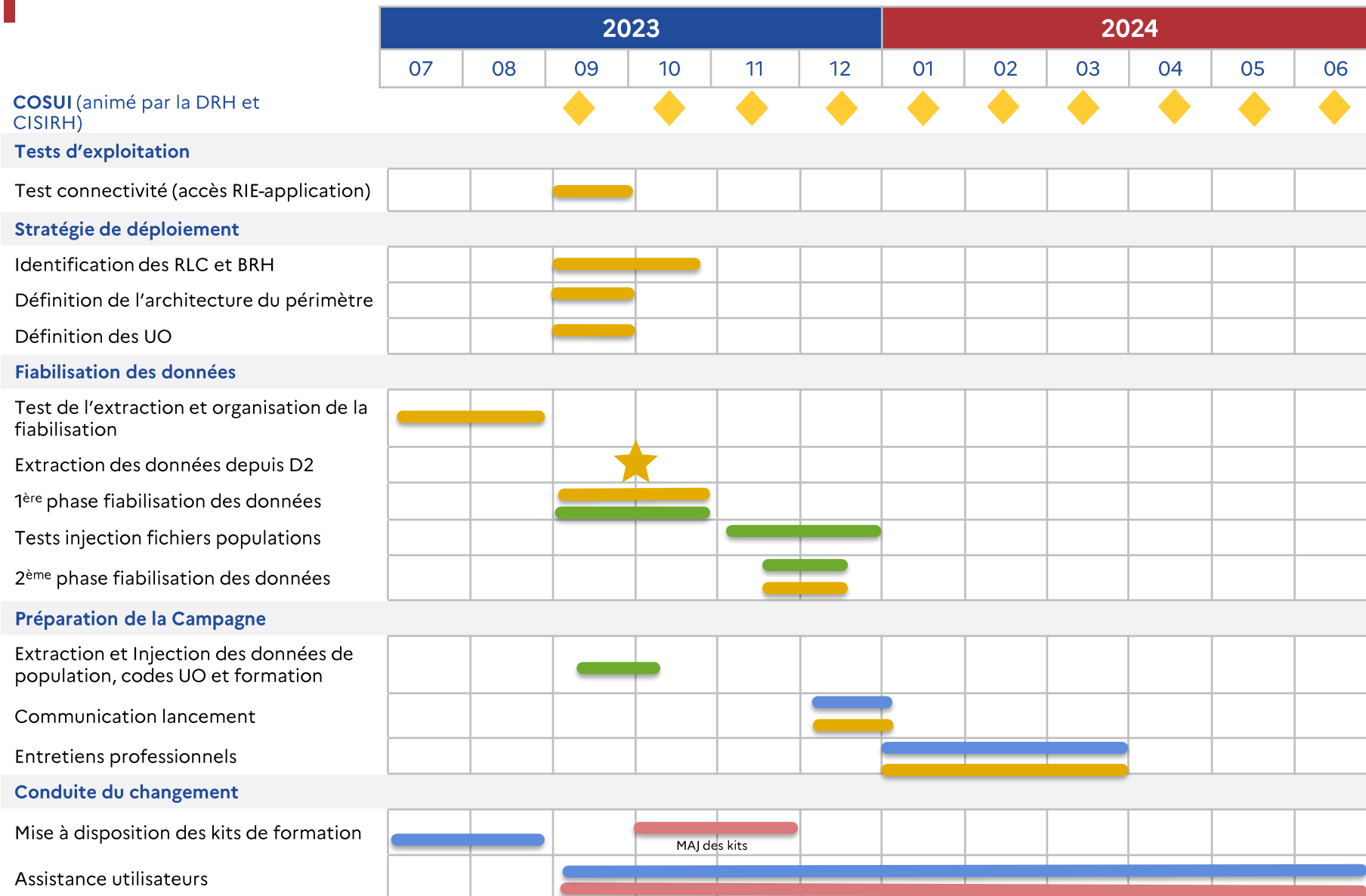


Respecter impérativement les dates du déploiement pour ne pas pénaliser les avancements et promotions

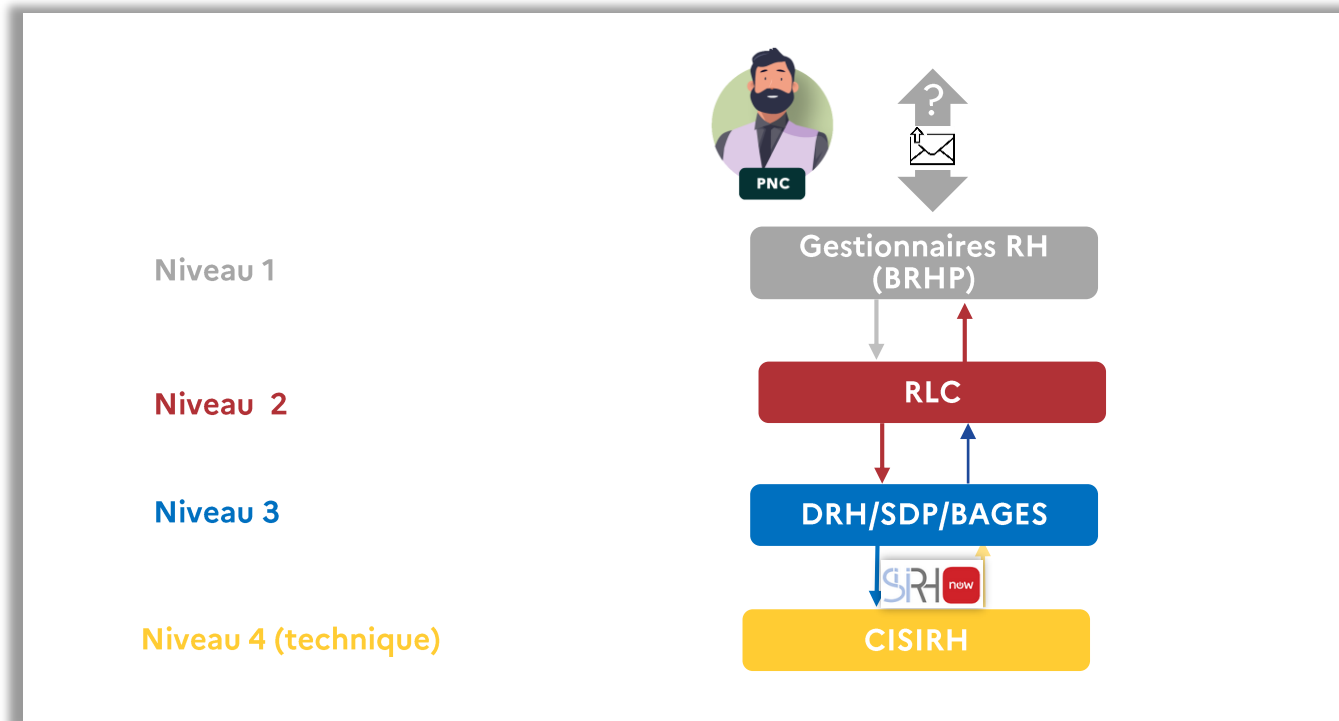
DEUX ARCHITECTURES DE CAMPAGNE (UO)



CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DE DEPLOIEMENT



DISPOSITIF D'ASSISTANCE UTILISATEUR



Le CISIRH et la DRH du MIOM soulignent l'importance de bien respecter le processus d'assistance utilisateur afin d'assurer un suivi optimal du projet ESTEVE

MERCI