



**Solidaires Unitaires Démocratiques Intérieur**  
**Membre de l'Union Syndicale Solidaires**

**WWW.SOLIDAIRES.ORG**

80-82 rue de Montreuil  
75011 Paris  
[sud.interieur@gmail.com](mailto:sud.interieur@gmail.com)

Février 2013

[www.sudinterieur.fr](http://www.sudinterieur.fr)

Tel : 06 48 57 04 98

## PROCÉDURE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : BIEN S'Y PRÉPARER

### ▪ LES AGENTS CONCERNÉS

Les personnels titulaires administratifs, techniques et spécialisés, de la filière sociale, contractuels (compris les navigants du groupement des moyens aériens de la sécurité civile) et Ouvriers d'Etat, y compris les agents de notre ministère affectés dans les directions interministérielles (DDI).

Les stagiaires, les travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle et les agents recrutés par la voie du PACTE, pendant la période préalable à leur titularisation, les agents du ministère en détachement (évalués par leur administration d'accueil), les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux, sont exclus du dispositif.

### ▪ PAS OBLIGATOIRE : LA PARTICIPATION PHYSIQUE À L'ENTRETIEN

Qui n'empêche ni l'évaluation ni l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et de leur manière de servir. L'absence à l'entretien ne vous prive **nullement** de la possibilité de pouvoir bénéficier de réductions d'ancienneté ou d'un avancement.

## L'ADMINISTRATION A FINI PAR LE RECONNAITRE

Dans une circulaire émanant de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) consacrée au sujet du 23 avril 2012, est en effet précisé : "*Si un agent refuse de participer à l'entretien professionnel[...]cet exercice sera alors effectué de manière unilatérale par le SHD (1)..Le refus de l'agent de participer à l'exercice devra être consigné dans le compte-rendu, qui, nonobstant l'absence d'entretien, demeure le support de l'évaluation annuelle.*"

Autrement dit, le compte-rendu doit-être transmis dans tous les cas. Ce que **SUD Intérieur** a toujours affirmé depuis la mise en place du dispositif, d'abord d'évaluation-notation, puis d'entretien professionnel. Logique, puisque l'évaluateur peut parfaitement "apprécier" le travail de l'évalué en dehors de sa présence. Sauf à ne pas savoir ce qu'il fait, ce qui serait pour le moins inquiétant...

**SUD Intérieur** se souvient pourtant, "rempli d'émotions", de réponses écrites officielles, électroniques ou orales, nous rabâchant - contre l'évidence - que "*le compte-rendu ne peut refléter l'entretien professionnel qui s'il a eu lieu.*"

Dans ces conditions, le credo le plus souvent utilisé par l'administration, "pas de présence physique à l'entretien, pas de compte-rendu, pas de réductions d'ancienneté, pas d'avancement, voire de primes" se révèle bien illégal (2).

Ne vous laissez donc pas "baratiner" si l'on prétend devant vous que la participation physique serait obligatoire. Elle ne l'a jamais été. **SUD Intérieur** avait donc raison depuis le début. Notre persévérance à le dire "haut et fort" a donc enfin été récompensée.

En tout cas, une nouvelle démonstration de la solidité de l'analyse de notre syndicat qui prend toujours le temps d'examiner les éléments d'un dossier avant d'écrire quoi que ce soit publiquement.

**OBLIGATOIRE :**  
**L'ÉVALUATION PRÉALABLE DE VOTRE ÉVALUATEUR AVANT DE POUVOIR PROCÉDER AUX ENTRETIENS PROFESSIONNELS**

▪ **OBLIGATOIRE :**

**L'EVALUATION QUI COMPREND :**

- **La convocation à l'entretien :** au moins **8 jours** à l'avance avec transmission des documents supports dont la fiche de poste ou de fonctions et les objectifs fixés au service.
- **La transmission du compte-rendu d'évaluation :** que les agents participent **ou non** à l'entretien. Plusieurs agents, sur différents sites, qui ne se rendent pas physiquement à leurs entretiens, sont déjà destinataires de leur compte-rendu depuis plusieurs années.

▪ **OBLIGATOIRE :**

**LA FIXATION DES OBJECTIFS**

Au nombre **maximum** de 3, sauf exception liée à une situation particulière.

▪ **OBLIGATOIRE :**

**LE DÉLAI DE 8 JOURS LAISSÉ AUX AGENTS, À COMPTER DE LA REMISE DU COMPTE-RENDU, POUR PRÉSENTER LEURS OBSERVATIONS**

Utilisez **pleinement** le délai de 8 jours pour les présenter.

▪ **PAS OBLIGATOIRE :**

**LA SIGNATURE PAR L'AGENT DU COMPTE-RENDU**

En cas de refus, votre supérieur hiérarchique **doit** apposer une mention en ce sens en la datant, ce qui ouvrira les délais de recours.

**SUD Intérieur** sait qu'il n'est pas rare, à défaut de régulier, qu'une forte pression puisse être exercée sur des agents pour qu'ils signent ce document, rapidement qui plus est. Dans ce cas de figure, ne vous laissez pas impressionner et maintenez qu'il ne s'agit **pas** d'une obligation. Si le problème persiste, contactez-nous. La preuve de la notification incombe à l'administration. D'ailleurs, le mémento pratique remis à jour en 2013 le rappelle très clairement : "*Si l'agent **ne veut pas** signer, une mention en ce sens **est apposée par le supérieur hiérarchique sur la fiche. Cette mention tient lieu de notification***" (page 30).

▪ **LE COMPTE-RENDU VISÉ PAR L'AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE**

C'est à dire le supérieur hiérarchique de l'évaluateur. Conséquence : la notification n'intervient qu'**une fois** son visa apposé. Autrement dit, l'agent est le **dernier** à avoir à signer -ou non- le compte-rendu.

## **NOUVEAUTE 2013 :**

### **L'AUTORITE HIERARCHIQUE (N+2) PEUT FORMULER SES PROPRES OBSERVATIONS**

#### **L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT**

Le silence des textes réglementaires sur le sujet signifie que c'est **tout à fait envisageable** même si la circulaire du 23 avril 2012 précitée affirme le contraire, avec l'utilisation d'"arguments" qui nous ont fait sourire : "*Une telle présence, contraire à l'esprit du dispositif, nuit à la **sincérité** de l'exercice et irait à l'encontre du caractère individuel et personnel de l'évaluation.*"

**SUD Intérieur a connaissance de cas où des agents ont été accompagnés.** Nous savons, nous, à la lumière des nos retours d'expérience sur ces accompagnements, qu'ils ont au contraire permis d'apaiser les échanges. En précisant que le tiers présent avait pour consigne de ne pas "ouvrir la bouche", sauf en cas de "débordement". Et aussi, qu'il est arrivé que des évalués aient eu la surprise de se retrouver, eux, avec ...deux personnes en face d'eux !

Une possibilité d'accompagnement qui avait été évoquée dès...2004 par un formateur de la préfecture de Seine-Maritime en lors d'une session de présentation de la mise en place de l'évaluation-notation. Faites-en la demande si vous le souhaitez, en sollicitant de l'administration qu'elle **vous écrive les considérations de droit** qui la conduiraient à le refuser si c'était son intention.

▪ **IMPOSSIBLE :**

**LA NON ATTRIBUTION DE RÉDUCTIONS D'ANCIENNETÉ ET/OU D'UN AVANCEMENT POUR CAUSE DE NON-PARTICIPATION PHYSIQUE À L'ENTRETIEN**

A titre d'exemple, quelques agents ont obtenu, ces dernières années, des réductions d'ancienneté ou des avancements de grade, **sans avoir pourtant participé** à leur entretien. Parmi eux, certains n'ont **même pas** été évalués, alors même que c'est normalement pourtant... Obligatoire ! Cette possible obtention est parfaitement logique puisque les textes ne disent **rien** qui l'empêche pour ce motif.

## INDISPENSABLE : NE RIEN LAISSER PASSER

Le contenu de votre évaluation est **déterminant** pour votre carrière : réductions d'ancienneté, avancement, niveau du régime indemnitaire, changement d'affectation. Vous devez donc être **particulièrement vigilants** sur son contenu. Il ne faut donc **rien** laisser passer qui pourrait avoir des incidences néfastes sur la suite de votre carrière. Vous ne devez surtout pas prendre cet exercice à la légère.

## ÉVALUATEUR : UNE POSITION DÉLICATE

C'est le pivot du dispositif, lui qui remplit les cases ayant une incidence sur votre carrière. Pourtant, dans les faits, sa marge de manœuvre est réduite, puisqu'il reçoit des directives et que, dans la très grande majorité de cas, il n'est pas plus décisionnaire en matière de réductions d'ancienneté que d'avancement. Nous connaissons donc parfaitement les contraintes de l'exercice. C'est la raison pour laquelle **ce ne sont donc pas les évaluateurs en tant que personnes qui sont la "cible" de SUD Intérieur** mais bien le dispositif qui leur confie un rôle précis à jouer et qui peut les conduire, parfois, à des comportements de "petits chefs".

C'est aussi pour cela que les évaluateurs doivent intégrer le fait que le refus de se rendre à cet entretien, de signer le compte-rendu ou les recours qui sont faits par les agents contre leur évaluation, même s'ils prennent forcément un caractère personnel, signifient plus sûrement **une contestation du système** que de l'individu. Mais **contraintes ne veut pas dire passivité ou soumission**. SUD Intérieur reste donc à la disposition des évaluateurs (qui sont aussi des évalués !) pour les aider dans ce rôle ingrat.

## LES RECOURS : LES DÉLAIS

Le premier recours, **obligatoire**, s'effectue auprès de l'autorité hiérarchique (la personne au-dessus de votre évaluateur) dans un délai de **15 jours francs** suivant la notification du compte-rendu :

- **si réponse** de l'autorité hiérarchique dans le délai de 15 jours francs imparti : nouveau délai d'**un mois** pour saisir la commission administrative paritaire locale (CAPL) ;
- **si absence de réponse** de l'autorité hiérarchique (refus implicite) : vous avez **deux mois** à compter de la date de dépôt de votre recours hiérarchique pour saisir la CAPL et/ou la juridiction administrative (3).

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE BOYCOTT POUR EXPRIMER UN RAS-LE-BOL ?

Chacun a aussi en mémoire l'alourdissement de la charge de travail et la dégradation des conditions d'exercice de nos missions qui en découle, engendrées par la réduction des effectifs et les restructurations/démolitions de services mises en place dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) devenue Modernisation de l'Action Publique (MAP).

Partout en France, depuis plusieurs années, **des milliers d'agents sont également exclus** du bénéfice de la prime "réserve d'objectifs" (4) sans que les différentes administrations de notre ministère soient en mesure de fournir une **quelconque explication** sérieuse sur les motifs qui président à ces exclusions massives. Rien de surprenant, tellement il leur est **impossible de justifier l'injustifiable**. SUD Intérieur, sait que vous êtes toujours plus nombreux à vous poser la question de cette éventualité, la remettant pourtant toujours à l'année suivante. Discutez-en entre vous, et bien entendu, venez nous consulter.

**Ne vous lancez jamais sans avoir pris le temps nécessaire de la réflexion.**

## INDISPENSABLE : S'APPUYER SUR DES SYNDICATS COMBATIFS

Pour SUD Intérieur, **boycotter l'entretien** en 2013 est une manière parmi d'autres de montrer sa désapprobation, à la fois en disant stop à l'arbitraire des réductions d'ancienneté, avancements et la répartition de la prime de fin d'année mais aussi, à la dangereuse dégradation des conditions de travail qui pèsent de plus en plus lourdement sur la santé des agents [engendrée notamment par la destructrice RGPP "relookée" en MAP]. Avant de décider quoi que ce soit (participation ou non, boycott, etc.), venez demander des conseils à SUD Intérieur, qui vous fournira une information complète sur le sujet. Du début à la fin de la procédure, SUD Intérieur sera présent pour vous aider dans cette séquence souvent redoutée, aussi bien par les évalués que les évaluateurs eux-mêmes.

**EN CAS DE PROBLEME SUR LES DIFFERENTS POINTS, N'HESITEZ PAS A "AGITER" CE TRACT  
DEVANT VOS INTERLOCUTEURS**

## UNE NÉCESSITÉ : S'ORGANISER COLLECTIVEMENT

Pour **SUD Intérieur**, qui a toujours **refusé et dénoncé** la logique de compétition individuelle entre collègues induite par ce dispositif d'évaluation, il est indispensable que les agents, évaluateurs compris, réfléchissent ensemble à la **construction d'une riposte efficace** et capable de mettre en échec ce dernier, qui constitue en tout état de cause une des pierres angulaires de la destruction du statut de la fonction publique. Nous nous réjouissons de constater chaque année une prise de conscience grandissante de cette nécessité.

Pour **SUD Intérieur**, les choix individuels de ne pas participer à l'entretien, de refuser de signer le compte-rendu, de demander l'accompagnement, de faire des recours, etc.. s'inscrivent donc dans ce combat collectif visant à obtenir **le retrait** de ce dispositif d'individualisation des rémunérations, mettant en concurrence les agents et excluant, au final, une grande partie d'entre eux des réductions d'ancienneté ou autres avancements (sans parler de la prime "réserve d'objectifs" voire de la part R de la "prime fonctions et résultats (5)").

Il **n'y a donc aucune fatalité** à la pérennité de cette évaluation ravageuse au fil du temps pour la cohésion des collectifs de travail, pour peu qu'elle soit fermement combattue...collectivement.

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL : SUD INTÉRIEUR ECRIT AU DRH DU MINISTÈRE

Déjà, le 2 février 2012, où nous l'avions alerté " *sur des pratiques[...]consistant à indiquer oralement ou par mel à des agents qui souhaiteraient ne pas se rendre physiquement à l'entretien avec le supérieur hiérarchique qu'ils pourraient être sanctionnés disciplinairement pour refus d'obéissance, privés de réductions d'ancienneté voire d'avancement.* "

Aussi, nous lui demandions « *instamment d'adresser des instructions écrites à l'ensemble des administrations concernées par le dispositif, précisant que sont proscrits [ces] différents types de "sanctions" [...]. Cela relevant d'une discrimination* ". En lui rappelant que " *les différentes instructions en vigueur en la matière[...]ne mentionn[ai]ent rien de tout cela* ", l'ancien titulaire de son poste, Bernard GONZALES nous ayant même précisé dans une réponse officielle : « *Ce dispositif d'évaluation me paraît très positif et justifie que l'on inciteet NON OBLIGE les agents à y participer* ". Une **nuance** de taille !!!

Le 31 décembre 2012, nous renouvelions notre demande d'entrevue où nous nous proposons entre autres de revenir sur ce sujet.

A ce jour, Philip ALLONCLE fait toujours la "sourde oreille". Une attitude habituelle à l'endroit de **SUD intérieur**, dont nous savons très bien que la principale cause réside dans son absence de volonté d'échanger sur des sujets qui " fâchent ".

Ainsi, dès qu'il s'agit de discuter avec **SUD Intérieur**, les proclamations "langoureuses" sur un "dialogue social" érigé en règle cardinale par le ministère trouve rapidement ses...limites...

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL : SUD INTÉRIEUR CONNAIT LA PROCÉDURE, CONSULTEZ-NOUS

# SUD INTÉRIEUR : DU FOND ET DE LA MÉTHODE

# ADHÉREZ A SUD INTÉRIEUR

(1) Supérieur hiérarchique direct

(2) Rappelons, qu'avant la mise en place de l'évaluation, les agents étaient notés **sans** entretien préalable

(3) **SUD Intérieur** vous conseille néanmoins de saisir systématiquement les CAPL ou (CAPN) avant de saisir la juridiction administrative tout en vous rappelant que son avis est consultatif, la décision finale revenant de toute façon à l'administration

(4) l'examen des données que nous avons montre que le nombre d'exclusions a diminué en 2012

(5) Le nombre d'exclus de la part R de la PFR[qui ne concerne que la filière A administrative]est sensiblement moins élevé