



Solidaires Unitaires Démocratiques Intérieur
Membre de l'Union Syndicale Solidaires

80-82 rue de Montreuil
75011 Paris
sud.interieur@gmail.com

www.sudinterieur.fr

Tel : 06 48 57 04 98

WWW.SOLIDAIRES.ORG

Février 2012

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 mis en place par notre ministère.

▪ **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.

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

▪ **OBLIGATOIRE : L'ÉVALUATION 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 destinataires de leur compte-rendu.

▪ **OBLIGATOIRE : LA FIXATION DES OBJECTIFS**

Au nombre **maximum** de 3.

▪ **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 présenter vos observations.

▪ **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, **en brandissant ce tract**, 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 memento pratique remis à jour en février 2011 et toujours en vigueur en 2012 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 31).

▪ **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 (voir plus bas le paragraphe sur l'absence d'obligation de signature).

Important : L'autorité hiérarchique ne **peut pas** rajouter ses propres observations au compte-rendu.

▪ **POSSIBLE :**
L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

Le silence des textes réglementaires sur le sujet signifie que c'est **tout à fait envisageable**. C'est d'ailleurs ce qu'avait indiqué un formateur de la préfecture de Seine-Maritime en 2004 lors d'une session de présentation de la mise en place de l'évaluation-notation. **Faites-en la demande**. Par ailleurs, **SUD Intérieur** a connaissance de cas où des agents ont été accompagnés.

▪ **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, plusieurs agents (adhérents de Sud Intérieur ou non) 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.

DE BIEN CURIEUSES "RECOMMANDATIONS"

SUD Intérieur a pourtant déjà été informé que dans différents services du ministère (y compris préfectures) des agents avaient été avisés, oralement ou par mel, que l'absence physique à l'entretien professionnel pourrait avoir pour conséquence de les écarter de réductions d'ancienneté, d'avancement... Sans parler d'une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance, que les lois, règlements, circulaires et autres mémentos pratiques ne prévoient pas davantage.

Si vous recevez de telles "recommandations", parlez-en immédiatement à **SUD Intérieur**, qui verra avec vous la meilleure riposte à y apporter. En tout état de cause, **ces procédés sont inadmissibles**

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

Ce sont eux qui sont le pivot du dispositif, eux qui remplissent les cases ayant une incidence sur votre carrière **(1)**.

Nous connaissons parfaitement leurs contraintes : c'est pourquoi **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 cette raison 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.

INDISPENSABLE : S'APPUYER SUR DES SYNDICATS COMBATIFS

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.

UN DISPOSITIF QU'IL FAUT COMBATTRE

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.

Il n'y a **aucune fatalité** à la pérennité de cette évaluation, pour peu qu'elle soit fermement combattue.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE BOYCOTT POUR EXPRIMER NOTRE 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, engendrés par la réduction des effectifs et les restructurations/démolitions de services mises en place dans le cadre de la RGPP.

Partout en France, depuis notamment les des trois dernières années, **des milliers d'agents sont également exclus** du bénéfice de la prime "réserve d'objectifs" **(2)** 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 était **impossible de justifier l'injustifiable**.

Autant de bonnes raisons de boycotter cet entretien. **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.

SUD Intérieur pense qu'il **est temps aujourd'hui** de franchir le pas, même si nous savons que c'est difficile. Discutez-en entre vous, et bien entendu, venez nous consulter.

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

UNE AUTRE CERTITUDE : PAS DE LIEN DIRECT ENTRE PARTICIPATION PHYSIQUE À L'ENTRETIEN ET ATTRIBUTION DE LA PRIME "RÉSERVE D'OBJECTIFS" ET DE LA PART R DE LA PRIME FONCTIONS ET RESULTATS (PFR)

Nous en prenons pour preuve plusieurs exemples d'agents (adhérents à Sud Intérieur ou non) qui en bénéficient **alors qu'ils ne participent pas à leur entretien.**

A l'inverse, la quasi-totalité des agents **exclus** de ladite prime ont... **Participé** à leur entretien. La même logique s'applique pour les réductions d'ancienneté et les avancements.

Pour **SUD Intérieur**, **boycotter l'entretien** en 2012 est une des manières de montrer sa désapprobation, à la fois en disant stop à l'arbitraire de la répartition de la prime de fin d'année et des réductions d'ancienneté et avancements, à la dangereuse dégradation des conditions de travail qui pèsent de plus en plus lourdement sur la santé des agents et à la destructrice réforme générale des politiques publiques (RGPP).

Alors, chiche ?

UNE NÉCESSITÉ : S'ORGANISER COLLECTIVEMENT

Pour **SUD Intérieur**, les choix individuels de ne pas participer à l'entretien s'inscrivent dans un 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" **(3)**).

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 **(4)**.

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

SUD INTÉRIEUR : DU FOND ET DE LA MÉTHODE ADHÉREZ A SUD INTÉRIEUR

(1) Dans les faits, leur marge de manœuvre est loin d'être totale, puisqu'ils reçoivent des directives.

(2) Certains agents sont écartés depuis 2008.

(3) Servie pour le moment à la seule filière A administrative. Dans les faits, le nombre d'exclus de la prime de fin d'année est très faible, au contraire de celui des exclus de la prime "réserve d'objectifs", qui concerne principalement les agents de catégories B et C.

(4) 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.