



Solidaires Unitaires Démocratiques Intérieur
Membre de l'Union Syndicale Solidaires

80-82 rue de Montreuil
75011 Paris

www.sudinterieur.fr
sud.interieur@gmail.com

Tel : 06 48 57 04 98

28 janvier 2015



Solidaires
FONCTION PUBLIQUE



SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE, 144 BOULEVARD DE LA VILLETTE 75 019 PARIS
tél 01 58 39 30 20 fax 01 43 67 62 14 web www.solidaires.org mail coordfp@solidaires.org

TRACT NATIONAL

www.solidaires.org

PROCÉDURE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : BIEN S'Y PRÉPARER

▪ **LES AGENTS CONCERNÉS :**

Les personnels (compris ceux en détachement dans notre ministère) 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) (1), hormis les stagiaires, les agents du ministère en détachement (évalués par leur administration d'accueil) ainsi que les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux.

▪ **OBLIGATOIRE :**

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

Aussi, vous devez vous assurer que votre évaluateur a bien été lui-même préalablement évalué avant de vous soumettre à l'exercice.

▪ **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 déjà destinataires de leur compte-rendu depuis plusieurs années.

Malgré l'obligation qui est pourtant faite de transmettre le compte-rendu même en cas d'absence physique, **SUD Intérieur** a constaté l'année dernière encore qu'elle n'était pas toujours respectée. Si c'était le cas encore cette année, faites le nous savoir.

▪ **PAS OBLIGATOIRE :**

LA PARTICIPATION PHYSIQUE À L'ENTRETIEN

Cette absence d'obligation figure en effet en toute lettre dans la circulaire émanant de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) consacrée au sujet du 23 avril 2012 : « Si un agent **refuse de participer à l'entretien professionnel [...] cet exercice sera alors effectué de manière unilatérale par le SHD (2) [...]** 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.** »

Dispositions reprises dans le mémento pratique du ministère (page 6).

Cette absence n'empêche ni l'évaluation ni l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et de leur manière de servir.

▪ **DISCRIMINATOIRE :**

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

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 » est bien illégal et discriminatoire (3). Absent ou pas, l'agent est **obligatoirement** évalué.

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 !

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. 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. Si ces menaces vous sont brandies, contactez immédiatement SUD Intérieur.

▪ **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 toujours 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 memento pratique 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, le N+2. Qui peut également mettre des observations qui ne doivent cependant pas revenir à modifier le contenu du compte-rendu, qui relève strictement 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.

Précision sur l'autorité hiérarchique : il arrive parfois que l'autorité hiérarchique ne soit pas le N+2 mais le N+3, alors pourtant, que les instructions ministérielles précisent que la règle générale est bien au N+2.

SUD Intérieur avait d'ailleurs interpellé un ancien secrétaire général du ministère sur ce point précis : « *Nous pensons que la concentration entre les mains du directeur du visa hiérarchique (assorti maintenant de la possibilité de mettre ses observations) - aussi chef de service chargé d'attribuer les réductions ou les majorations d'ancienneté et de moduler le régime indemnitaire - n'est pas une bonne idée, d'autant plus qu'elle marginalise le chef de bureau.* »

Nous souhaitons par conséquent avoir la position du ministère sur ce point et qu'un rappel très clair à une règle générale applicable partout (les dérogations ne pouvant être qu'exceptionnelles et avec accord de l'administration centrale) soit effectué : l'autorité hiérarchique, c'est bien le N+2 et c'est bien ce niveau hiérarchique qui doit mettre le visa du même nom. » Aucune réponse n'est malheureusement encore venue...

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 de 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 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.

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 qu'il n'est pas plus décisionnaire en matière de réductions d'ancienneté que d'avancement ou d'attribution de la prime de fin d'année. 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 (4).

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : S'Y RENDRE OU PAS ?

Chacun a 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, **de trop nombreux agents demeurent encore exclus** du bénéfice de la prime « réserve d'objectifs » (5) 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. Rien de surprenant, tellement il leur est **impossible de justifier l'injustifiable**.

Chaque année, SUD Intérieur rencontre des agents toujours plus nombreux qui s'interrogent sur leur participation physique. Si la quasi-totalité remettent encore à l'année suivante la possibilité de « franchir le pas », certains sont déjà passés à l'acte, quelques uns en 2014.

Le problème n'est pas de dire : y aller c'est mal, ne pas y aller, c'est bien ou inversement. Il est simplement question d'apprécier les choses au moment où elles se présentent pour décider en toute connaissance de cause. Avant de prendre certaines décisions (boycott, demande d'accompagnement, refus de signature, recours etc.), venez demander des conseils à SUD Intérieur qui vous fournira une information complète sur le sujet.

Ce qui est certain, c'est que les différentes possibilités de contestation du dispositif sont aussi une manière 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].

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

INDISPENSABLE : S'APPUYER SUR DES SYNDICATS COMBATIFS

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 même si elle reste encore en dessous de l'enjeu

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 » (6).

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 CONNAIT LA PROCÉDURE, CONSULTEZ-NOUS

SUD INTERIEUR : DU FOND ET DE LA METHODE POUR QUE LES CHOSES CHANGENT VRAIMENT REJOIGNEZ SUD INTERIEUR

(1) Les inspecteurs et les délégués du permis de conduire et de la sécurité routière sont concernés. Intégrés maintenant au ministère de l'intérieur, ils sont évalués par leurs structures d'accueil : DDI sauf pour ceux affectés en Ile-de-France : direction régionale et interdépartementale et de l'aménagement d'Ile-de-France (DRIEA) ou en directions de l'environnement et de l'aménagement et du logement (DEAL)

(2) Supérieur hiérarchique direct

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

(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

(5) L'examen des données que nous avons montre que le nombre d'exclusions qui avait diminué en 2013 après 2012, est resté quasi stable en 2014. Le nombre d'exclus de la part R de la PFR [qui ne concerne que la filière A administrative] est moins élevé

(6) En attendant la mise en place de du nouveau régime indemnitaire : l'IFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) qui doit remplacer l'existant