



Solidaires Unitaires Démocratiques Intérieur  
Membre de l'Union Syndicale Solidaires

80-82 rue de Montreuil  
75011 Paris

[www.sudinterieur.fr](http://www.sudinterieur.fr)  
[sud.interieur@gmail.com](mailto:sud.interieur@gmail.com)

26 JANVIER 2018

TRACT NATIONAL



[www.solidaires.org](http://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 de plus d'un an (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), ceux du ministère en détachement dans une autre structure (évalués par leur administration d'accueil), mais hormis les stagiaires pour lesquels un rapport de stage est établi 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.

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

D'autant plus que, comme le rappelle le mémento pratique mise à jour en février 2017 (page 34), « *l'absence de communication du compte-rendu à l'agent pourrait entraîner l'irrégularité des décisions prises sur le fondement de l'évaluation telle que celle établissant un tableau d'avancement sur lequel le fonctionnaire avait vocation à être inscrit (CE, n° 71863, 28 juin 1968)* ».

**Bien veiller** par conséquent à cette communication.

### 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 (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** ».*

Dispositions reprises dans le mémento pratique du ministère (page 7).

Cette absence **n'empêche** par conséquent ni l'évaluation, ni l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et de leur manière de servir, ni l'attribution d'un avancement, d'une promotion ou de la prime de fin d'année (2).

### **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 mémento 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.

Il peut également mettre des observations qui ne **doivent** cependant **pas** revenir à modifier le contenu du compte-rendu, qui relève strictement du premier.

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.

S'assurer par conséquent que c'est bien le N+2 qui s'y « collera ».

### **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 font toujours sourire : « *Une telle présence, contraire à l'esprit du dispositif, **nuirait 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 ! Si cette éventualité arrivait, exigez alors d'être accompagné ou de rester seul avec votre évaluateur.

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 la refuser si c'était son intention.

### **INDISPENSABLE : NE RIEN LAISSER PASSER**

Le contenu de votre évaluation est **déterminant** pour votre carrière : 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 évolution professionnelle (mobilité, évolution du régime indemnitaire, avancement au choix et promotion). Vous ne devez surtout pas prendre cet exercice à la légère.

**A savoir** : la possibilité qui demeurerait encore pour certains corps en 2017 de réductions d'ancienneté de 1 à 3 mois disparaît au profit du cadencement unique d'avancement d'échelon.

### **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 progression de carrière ou d'attribution de la prime de fin d'année.

Nous connaissons 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 INTERIEUR**, 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 INTERIEUR** 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 (le N+2) 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 : 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 ensuite Modernisation de l'Action Publique (MAP) devenu comité de l'action publique sous l'ère MACRON (CAP 2022), en passant par la contre-réforme territoriale et le plan préfetures nouvelle génération (PPNG) dont l'un des avatars est de dépeupler encore un peu plus les sous-préfectures.

Chaque année, **SUD INTERIEUR** rencontre des agents, toujours plus nombreux qui s'interrogent sur leur participation physique.

Comme la quasi-totalité remet encore à l'année suivante la possibilité de « franchir le pas », peu sont donc déjà passés à l'acte. Des progrès sont à noter cependant l'année dernière.

Pour autant, 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.

**EN CAS DE DIFFICULTÉ SUR LES DIFFÉRENTS POINTS, N'HESITEZ PAS À « AGITER »  
CE TRACT DEVANT VOS INTERLOCUTEURS**

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 de progressions de carrière pour le moins très inégalitaires et/ou à la répartition de la prime de fin d'année, sans oublier la continue dégradation des conditions de travail qui pèsent toujours plus lourdement sur la santé des agents.

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

**SUD INTÉRIEUR : DU FOND ET DE LA MÉTHODE,  
REJOIGNEZ SUD INTÉRIEUR**

Pour nous suivre :

Notre site : [www.sud.interieur.fr](http://www.sud.interieur.fr)

Sur Facebook : <https://fr-fr.facebook.com/SudInterieur/>

Sur Twitter : <https://twitter.com/sudinterieur>

(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