

EVALUATION

MODERNISÉE, PEUT-ÊTRE... MAIS TOUJOURS AUSSI DESUËTE !

LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION A COMMENCÉ. C'EST UN MOMENT IMPORTANT PUISQU'AVEC LES NOUVELLES RÈGLES DE MUTATION ET DE PROMOTION, VOTRE COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (CREP) AURA UNE INCIDENCE MAJEURE SUR VOS CARRIÈRES

Les réductions de cadence d'avancement ont disparu depuis quelques années.

Elles étaient l'arbre qui cachait la forêt et déjà à leur époque, nous insistions : *« Les appréciations sont beaucoup plus importantes dans un dossier que les mois obtenus ».*

Cela sera désormais d'autant plus vrai qu'avec la fin des CAP mutation et promotion, hormis les agents qui feront appel à une organisation syndicale pour relayer leur requête auprès de nos décideurs, votre CREP sera le seul "outil" utilisé par l'Administration pour toutes les décisions concernant votre carrière.

La CFDT reste foncièrement réticente à cet exercice de l'évaluation.

Mais dans l'exercice contraint qui nous est imposé, nous faisons le vœu d'un véritable entretien professionnel, désacralisé, censé être une occasion d'aborder les aspects fondamentaux de sa vie professionnelle, son activité passée et à venir, ses aspirations ainsi que tous les points que l'on souhaite aborder avec son évaluateur.

Avec la suppression du carcan des mois de réduction, l'exercice rénové devrait en théorie permettre à l'agent et son chef de service de se poser et de regarder le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution, investissement, développement, évolution des métiers, changement d'organisation, etc...

La balle est plus que jamais dans le camp de cette Administration qui veut utiliser cette évaluation comme l'alpha et l'oméga de nos carrières.

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Un rendez-vous doit être proposé à l'agent au moins 8 jours avant la date envisagée.

À l'issue de l'entretien d'évaluation mené par le supérieur hiérarchique direct, celui-ci remet le compte-rendu à l'agent sous pli personnel ou via le téléservice ESTEVE (voir plus bas) au plus tard dans les 15 jours suivant l'entretien.

Pendant l'entretien ou à l'issue de celui-ci, l'évaluateur inscrit ses appréciations dans différentes rubriques qui permettent de décrire la manière de servir de l'agent.

L'agent retourne le compte-rendu signé (papier ou par ESTEVE) ainsi que ses observations dans la rubrique ad-hoc à son supérieur au plus tard 15 jours après.



LA SIGNATURE DU CREP NE VAUT EN AUCUN CAS ACCEPTATION DE SON CONTENU.

ENTRETIEN
PROFESSIONNEL



UN RECOURS GRACIEUX FACULTATIF

L'agent dispose d'un délai d'une semaine après la communication du compte-rendu pour demander sa révision à son supérieur direct (recours gracieux). Aucun formalisme particulier pour formuler cette demande, mais il est préférable de laisser un "écrit". Un courrier papier ou un courriel dans lequel l'agent demande un nouvel entretien, formule ses griefs ou observations, etc.

Dans l'application ESTEVE, l'option valant recours gracieux est prévue : l'agent peut renvoyer son compte-rendu à l'évaluateur avant de le signer.

Le supérieur traite la demande sous une semaine.

Mais le recours gracieux n'est qu'une faculté : l'absence de cette formalité ne fait pas obstacle à l'exercice des voies de recours légales exposées dans la rubrique suivante.

La CFDT vous conseille néanmoins de faire ce recours hiérarchique qui, s'il ne permet pas systématiquement d'obtenir satisfaction, reste une opportunité de dialogue et de modification des appréciations non négligeable.

Le compte-rendu d'entretien une fois visé par le chef divisionnaire et le chef de service/circonscription (directeur régional, interrégional, etc.) est notifié de manière définitive à l'agent.



DANS ESTEVE, IL N'Y A PLUS QU'UN NIVEAU N+2 (QUI PEUT ÊTRE SOIT LE DIVISIONNAIRE, SOIT LE CHEF DE CIRCONSCRIPTION).

Tant que la réponse du supérieur n'a pas été communiquée, le délai de 15 jours dont dispose l'agent pour retourner le compte-rendu signé ne court pas.

LE DROIT DE RECOURS, UN PARCOURS D'OBSTACLES

Bien sûr avec la fin de l'avancement différencié, les recours ne relèvent dorénavant que de la phraséologie.

LA PROCÉDURE DE RECOURS

Le point de départ est la date de notification du compte-rendu d'évaluation (visé par le chef de circonscription pour l'entretien "papier" ou par le N+2 dans ESTEVE).

POURQUOI FAIRE APPEL ?

Tout simplement si vous n'êtes pas satisfait de l'évaluation qui est faite de vous et de votre travail. Les rubriques sont mal remplies, les appréciations sont inexactes et ne révèlent pas la réalité du travail fourni, certaines mentions illégales sont inscrites sur la fiche de notation (référence à un congé maternité, activité syndicale, grève, absences légales, etc.), le compte-rendu d'évaluation n'est pas le reflet exact de l'entretien.

En tout état de cause, les appréciations représentent vraiment un élément très important dans votre parcours administratif.



N'HÉSITEZ PAS À PRENDRE CONSEIL AUPRÈS DE VOS REPRÉSENTANTS CFDT, CAR CERTAINES FORMULATIONS POUVANT SEMBLER ANODINES PEUVENT ÊTRE PERÇUES NÉGATIVEMENT DANS LE LANGAGE ADMINISTRATIF... UNE SORTE DE LANGAGE CODÉ QUE VOS ÉLUS CONNAISSENT BIEN ET SONT À MÊME DE DÉCODER.

MODÈLE DE RECOURS

Grade Nom Prénom Direction de Bureau/Unité de

Objet : Recours en révision de l'évaluation 2018 (exercice 2017).

Réf : Décret 2010-888 du 28 juillet 2010. Note DG-A2 n°000190 du 15 janvier 2018

PJ : recours hiérarchique préalable [dans le cas d'un recours portant sur les appréciations]

Grade Nom Prénom

à Monsieur le Président de la CAPL (ou CAPC) n° ...¹ (VH)

ou Madame/Monsieur le Chef de Service (DI/DR) à ... (dans le cas d'un recours hiérarchique)

A, le ---

Madame, Monsieur,

Après avoir pris connaissance de mon compte-rendu d'entretien professionnel 2018 (exercice 2017), je sollicite la révision des appréciations : celles-ci ne correspondent pas à mon activité et peuvent porter préjudice à mon dossier.

Dans la rubrique ..., je demande la suppression (ou le remplacement) de [un mot/une phrase/ partie de phrase à citer] et je propose...

Les appréciations ne reflètent pas mon investissement, ma motivation etc...

J'ai répercuté au mieux les formations suivies, etc.

Pour les raisons invoquées, je sollicite la modification de mon compte rendu d'évaluation.

Agent X Grade Nom Prénom [Signature]

CONSEILS

Dans la rédaction du recours, présentez un argumentaire qui valorise votre activité, les formations suivies, les initiatives prises, etc...

Les points négatifs devront concerner le fonctionnement général du poste ou du service. Ne dénigrez jamais vos collègues. Outre que c'est un procédé largement discutable, il est systématiquement contre-productif. Restez factuel.

N'hésitez pas à rappeler les problèmes d'effectifs, de formation, d'organisation, toutes les carences de moyens existantes, car là sont les vrais problèmes.

UN EXERCICE PAS SI ANODIN...

Les incidences de l'évaluation à court ou long terme sont importantes.

N'hésitez pas à exercer votre droit de recours et prenez conseil auprès d'un militant CFDT pour la rédaction de votre recours. Nous sommes là pour cela.

Si vous ne connaissez pas votre correspondant CFDT, vous pouvez nous demander conseil par courriel.

Les recours sont à rédiger sur papier libre et à adresser, selon les cas, au supérieur hiérarchique (recours hiérarchique) ou au président de CAP compétente (notez que depuis 2021, il n'y a plus de CAP Locale).

Le recours est à réaliser aussi en version papier pour les agents évalués dans ESTEVE, le téléservice ne prévoyant pas à ce jour la dématérialisation de la procédure.

Le modèle qui suit constitue une trame type permettant de vous aider, si besoin, à rédiger vos recours. Il est à adapter librement afin de refléter au mieux votre activité et vos griefs. C'est vous qui saurez parler le mieux de votre travail et de votre environnement.

LES ÉTAPES DU RECOURS

1. Recours hiérarchique obligatoire par écrit auprès du chef de service (DR ou DI) dans un délai de 15 jours franc après la notification du compte-rendu d'évaluation par le DR /DI.

2. Réponse du DR (ou DI) sous 15 jours.

Deux cas :

a. Si la réponse est négative ou insatisfaisante : vous pouvez alors présenter votre recours devant la CAP compétente en le transmettant (VH) dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique.

b. Si vous constatez l'absence de réponse au recours hiérarchique dans un délai de 2 mois : cela constitue un rejet implicite du recours. Dans ce cas, le dépôt du recours pour saisir la CAP Centrale doit être fait dans un délai de 2 mois + 30 jours à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique.

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER POUR TOUT CONSEIL ET AVIS SUR LA PRÉPARATION ET LE DÉROULEMENT DE VOTRE ENTRETIEN ET LES VOIES DE RECOURS ÉVENTUELLES !

À LA DÉCOUVERTE D'ESTEVE

Le ministère nous impose un exercice de rénovation du CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) dans le cadre d'une expérimentation intégrant la mise en place d'une nouvelle application informatique baptisée **ESTEVE (Évolution du Système de Traitement de l'Évaluation dématérialisée)**.

C'est un téléservice dont le but est de coller aux nécessités de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Son expérimentation a été lancée l'an dernier dans les directions de Normandie et PACA Corse ; elle est aujourd'hui étendue à d'autres directions.

Petit détail croustillant, avec ESTEVE c'est aussi le retour à "l'orthodoxie" de l'entretien professionnel : il n'y a plus qu'un niveau d'évaluateur N+1 (le chef de service) et N+2 le niveau divisionnaire (propre à notre administration) ou le niveau DR doivent sauter, au choix...

De même, nous savions que dans les grosses structures les entretiens pouvaient être menés par les adjoints dans un souci de répartition du travail... ESTEVE ne le permet plus, là aussi en conformité avec les textes.

Selon l'administration, ESTEVE est un outil technique qui doit permettre de gagner du temps dans la gestion des évaluations. L'outil effectivement va réduire la "paperasse", les impressions, les allées et venues de courrier, etc. et permettra un archivage plus simple et accessible aux agents et chefs de service...

Nous en suivrons de près le déploiement progressif. Il faut profiter de l'expérimentation pour faire part des améliorations à apporter. Mais en termes de gains de temps et de simplification pour les évaluateurs, on est loin du compte. Les premières remontées de terrain nous montrent que c'est une usine à gaz encore plus chronophage, notamment pour les grandes unités.

En définitive, même modernisé, l'exercice de l'évaluation restera infantilissant, subjectif et chronophage !

La CFDT reste persuadée de son inutilité et continue à en demander la suppression.

Des rapports de travail modernes et collaboratifs, une vraie écoute des besoins des agents et des agents, la fourniture d'outils de travail modernes et une réelle prise en compte de nos missions devraient eux permettre à l'administration de se préparer à l'avenir. La notation reste une survivance du passé ! Il est temps de s'en débarrasser.