

LANCEMENT DE LA RONDE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

La campagne annuelle d'évaluation professionnelle des agents est ouverte. Depuis la mise en œuvre des Lignes Directrices de gestion (LDG) promotions, c'est un moment d'autant plus important pour les agents que le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) aura une incidence majeure sur leur carrière.

La CFDT est à vos côtés tout au long de la procédure pour vous aider à préparer votre entretien ou en cas de besoin pour en contester le compte-rendu.

LDG PROMOTION ET ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Jusqu'en 2020, les avancements de grades et les promotions dans le corps supérieur étaient examinées en Commission Administrative Paritaire (CAP). Ainsi, les élus en CAP pouvaient vérifier que les critères de la Direction étaient respectés et qu'aucun service n'était mis de côté.

La loi de la Transformation de la Fonction publique a supprimé l'examen de ces sujets du champ des CAP et obligé les Directions à rédiger et publier les critères de promotions utilisés dans des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Dans les LDG promotions, la Direction choisie d'utiliser la valeur professionnelle indiquée dans les derniers CREP des agents comme l'un des critères pour décider lesquels des agents éligibles sont aptes à évoluer dans les grades et corps supérieurs.

Ces critères correspondent quasiment à ceux qui étaient appliqués en CAP jusqu'en 2020, cependant les élus ne peuvent plus vérifier que le comité de direction les respecte. D'où le vote Contre de la CFDT sur ces LDG ([cf Syndicalisme Insee LDG promotion](#)).

Dorénavant, le CREP est quasiment le seul outil utilisé par la Direction pour décider de l'évolution de carrière des agents. Le rôle des représentants syndicaux dans ce processus de décision revient à conseiller les agents en amont et aval de celui-ci.

Pour la CFDT, le support de l'évaluation professionnelle ne dispose d'aucun critère objectif pour cela. Il n'a, en effet, pas été construit comme un outil de reconnaissance des compétences de l'agent à exercer sur un poste de niveau supérieur.



LA CFDT REVENDIQUE :

- UNE REFORME DU CREP POUR EN FAIRE VÉRITABLE OUTIL OBJECTIF DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.

- UNE FORMATION DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES À LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



DANS LE CADRE DE CETTE REFORME, LA CFDT INSEE A OBTENU EN 2022 LA SUPPRESSION DES QUOTAS DE L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE POUR TOUS LES AGENTS.

Les quotas ont cependant été rétablis en 2023 faute de négociations conclusives.



PROCESSUS INFORMATISÉ DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Le Ministère impose à l'ensemble des Directions du MEFR, l'utilisation de l'outil informatique baptisé ESTEVE (évolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisée) dans le cadre des campagnes d'évaluation professionnelle.

1. RDV : Le supérieur hiérarchique direct propose un rendez-vous à l'agent au moins 8 jours avant la date envisagée.

La CFDT conseille aux agents de préparer ce moment à partir du précédent entretien sur la base des faits qui se sont déroulés durant l'année.

Si vous avez eu des difficultés à atteindre les objectifs qui vous ont été fixés, argumentez en contextualisant, sans cibler vos collègues.

2. Jour J : déroulé des différentes parties de l'entretien professionnel contenu dans le CREP.

3. Projet de CREP : Le supérieur hiérarchique direct remet à l'agent un projet au plus tard 15 jours après l'entretien professionnel. L'agent dispose alors d'une semaine pour lui demander des modifications (recours gracieux).

La CFDT conseille aux agents de demander la modification de tous les éléments du compte-rendu dont ils ne sont pas d'accord, dans la partie observation ou d'annoter chaque partie.

4. CREP validé : Le supérieur hiérarchique direct remet à l'agent un CREP définitif tenant compte ou non des demandes de modifications.

L'agent doit le retourner daté pour signifier qu'il en a pris connaissance. Il peut ou non le signer.



LA SIGNATURE DU CREP NE VAUT EN AUCUN CAS ACCEPTATION DE SON CONTENU ET L'ABSENCE DE SIGNATURE NE VAUT PAS CONTESTATION.

Si un agent n'est pas d'accord avec certains éléments de son compte-rendu, nous conseillons de l'indiquer dans la partie ad-hoc.

La Direction considère souvent que l'absence de remarques, vaut accord sur ce qui est écrit.

5. CREP notifié par le N+2 : L'agent réceptionne son compte rendu daté et signé par l'autorité hiérarchique (N+2). Il doit en attester la réception.

Si l'agent est d'accord avec le compte rendu, le processus s'arrête, sinon l'agent a la possibilité d'entamer les procédures de recours.

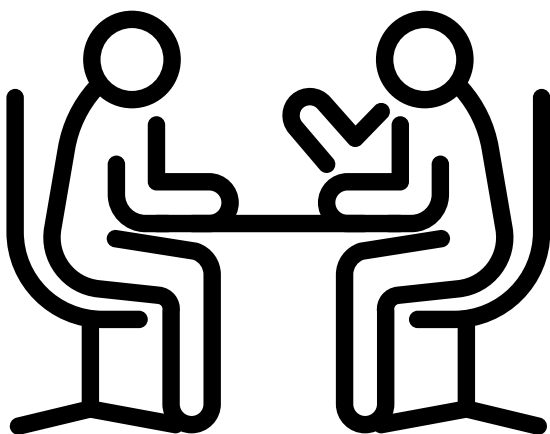


POUR LA CFDT, L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION EST UN TEMPS POUR FAIRE LE BILAN DU TRAVAIL EFFECTUÉ, D'ÉVALUER ET DE VALIDER LES COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE ET DÉVELOPPÉES PAR L'AGENT SUR SES DIFFÉRENTES MISSIONS.

IL EST L'OCCASION D'IDENTIFIER LES BESOINS DE L'AGENT EN FORMATION POUR LUI PERMETTRE D'ÉVOLUER DANS SA CARRIÈRE.

POUR LA CFDT, LE SUIVI DU TRAVAIL ET LES ATTEINTES DES OBJECTIFS DE CHACUN DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE RELÈVENT D'UN EXERCICE QUOTIDIEN DE MANAGEMENT.

IL NE S'AGIT PAS D'ATTENDRE UNE ANNÉE AVANT DE RECADRER DES ATTENTES MAL COMPRISSES OU AVANT DE PROPOSER DU TUTORAT OU DES FORMATIONS À L'AGENT EN DIFFICULTÉ.



PROCÉDURES DE RECOURS

RECOURS GRACIEUX FACULTATIF

Dès la communication du projet de compte-rendu de l'entretien, l'agent peut demander des modifications de toutes les parties à son supérieur direct. C'est le recours gracieux. .

Aucun formalisme particulier n'est exigé 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 hiérarchique traite la demande sous une semaine.

Si l'agent ne fait pas son recours, il lui sera toujours possible d'exercer les voies de recours légales : le recours hiérarchique et l'appel en CAP. 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.

RECOURS HIÉRARCHIQUE

La procédure de recours peut débuter à partir de la date de notification du compte-rendu d'évaluation (visé par le n+2 dans ESTEVE).

Le recours hiérarchique se fait obligatoirement par écrit auprès du chef de service dans un délai de 15 jours francs après la notification du compte-rendu d'évaluation.

En cas d'acceptation des remarques, la procédure de recours est close.

RECOURS AUPRÈS DE LA CAP

Deux cas :

- Si la réponse est négative ou insatisfaisante : vous pouvez alors présenter votre recours devant la cap compétente en le transmettant dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la réponse de l'autorité hiérarchique.
- Si vous n'avez pas de réponse dans un délai de 2 mois : cela constitue un rejet implicite. Vous disposez d'un délai de 2 mois + 30 jours à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique pour saisir la CAP.

N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CFDT pour tout conseil et avis sur la préparation et le déroulement de votre entretien ainsi que les voies de recours éventuelles !

VOS REPRÉSENTANTS CFDT AU CSA RÉSEAU

Prisca Blancard,
Secrétaire générale
Grand Est - Metz

Stéphane Dupin
Auvergne-Rhône-Alpes
- Clermont-Ferrand

Marielle Bigot,
Secrétaire générale
adjointe
Pays de la Loire

SUPPLÉANTS

Aldo Gayen, DG

Isabelle Dessagne, Enquêtrice,
Bourgogne-Franche-Comté - Dijon

Nathalie Bailly, DG

