

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL UN EXERCICE DÉSUET POUR UN RÉSULTAT COUPERET !

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) SERT DÉSORMAIS DE VÉRITABLE COUPERET...

### LDG PROMOTIONS ET ÉVALUATION, UN LIEN DRAMATIQUEMENT TÊNU

Les réductions de cadence d'avancement sont un outil que les moins de 10 ans ne peuvent pas connaître. 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 ».

Désormais, avec une administration qui applique scrupuleusement les critères de promotions définis par les lignes directrices de gestion (LDG), la phraséologie n'est pas seulement importante, elle est devenue DÉTERMINANTE pour votre avenir professionnel (mobilité ou promotion).

#### PETIT RAPPEL

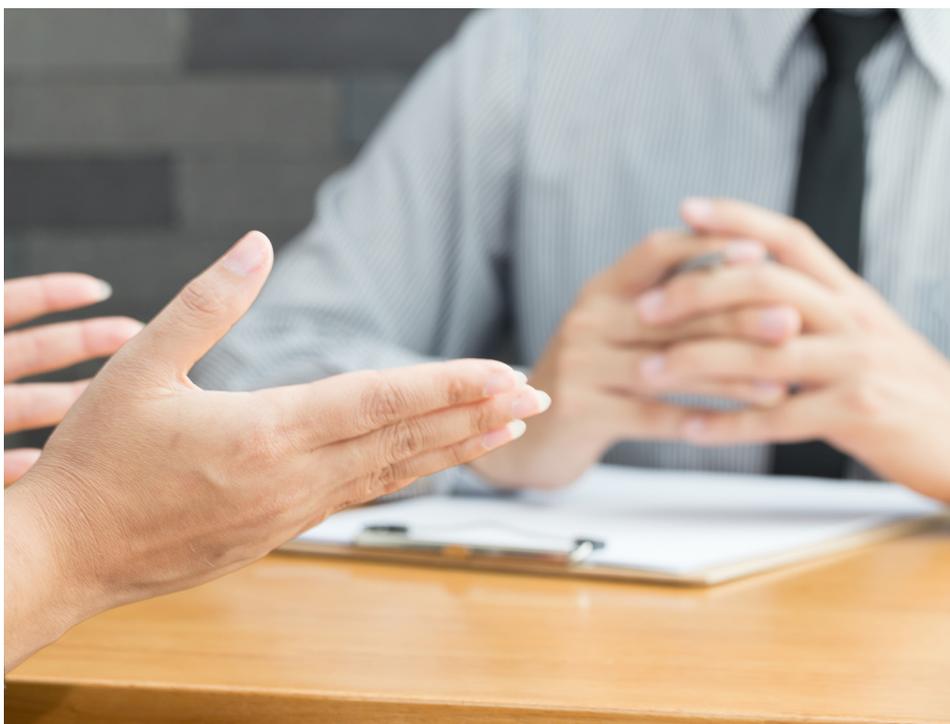
Depuis 2021, les avancements dans le grade et les promotions dans le corps supérieur ne sont plus examinés en CAP et donc aucun de vos représentants ne peut vérifier ou intervenir sur votre dossier au cours de la sélection.

Aujourd'hui, la valeur professionnelle décrite par le chef de service et le N+2 (DR dans les directions territoriales) dans les derniers CREP des agents sert de **critère de décision pour une promotion ou un avancement...**

Les consignes aux chefs de service sont claires sur ce point : « Les appréciations constituent les éléments essentiels à l'appui desquels l'administration établit les Listes d'Aptitudes, les Tableaux d'Avancement ou les affectations sur des postes à profil »

Nous sommes prévenus...

**Vous trouverez dans les pages qui suivent quelques conseils et rappels autour de cet exercice habituel. Nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants CFDT Douane aussi bien dans la phase de préparation que dans la phase éventuelle de recours.**



# PRÉPARER SON ENTRETIEN ? INDISPENSABLE !

La CFDT a toujours soutenu la mise en œuvre d'un véritable entretien professionnel constituant un moment privilégié d'échanges entre l'agent et son chef de service.

Pour l'agent, l'entretien doit servir à se projeter à plus ou moins long terme, faire valoir ses besoins (en formation, en outils techniques, etc.) et ses aspirations. Dans cette optique, il faut aussi s'y préparer car en une année (l'année de référence évaluée) il s'en passe, des choses...

Nous sommes encore très loin de l'exercice idéal, réalisé sans contrainte et avec de vraies marges de manœuvre pour l'agent et l'évaluateur.

Mais vous l'avez compris avec ce nouvel environnement « LDG » et les conséquences (parfois dramatiques) éventuelles, nous ne pouvons que vous inviter à préparer d'autant mieux cet entretien.

**Nous insistons sur ce point souvent négligé : avant l'entretien, il est capital d'identifier les sujets à aborder, vos qualités personnelles et professionnelles, les actions réalisées que vous souhaitez voir valorisées dans votre CREP, vos aspirations, etc.**

Enfin, même si l'évaluateur doit faire preuve d'objectivité, on pourra difficilement éviter des jugements basés sur des ressentis et non des opinions étayées.

Ainsi, dans un contexte que vous pourriez sentir potentiellement conflictuel, vous ne devez pas faire l'impasse d'une bonne préparation.

**Ne subissez pas votre entretien, soyez-en acteur !**

Pour que l'entretien ne soit pas un monologue et que des éléments importants de votre valeur professionnelle ne soient pas oubliés, préparez votre bilan en recensant des faits, réfléchissez à des objectifs même si cela reste la prérogative du chef de service et établissez des besoins en fonction du bilan et de vos perspectives d'évolution.

## LES QUESTIONS À SE POSER POUR GUIDER VOTRE PRÉPARATION

- Ce que j'ai bien fait, réussi, accompli
- Les difficultés que j'ai rencontrées,
- Les initiatives dont j'ai fait preuve,
- Ce que j'aime faire, ce que je n'aime pas faire,
- Ce que j'ai appris, ce que je dois améliorer,
- Les compétences que j'ai acquises ou qui restent à développer
- Mes souhaits, mes objectifs pour l'année à venir,
- Mes perspectives d'évolution...

## DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Rappelons au préalable que l'entretien d'évaluation est obligatoirement proposé à tous les agents titulaires et contractuels au 31/12/2023 en position d'activité ou de détachement ayant cumulé 90 jours d'activité au titre de l'année 2023.

**L'entretien doit se tenir avant le 30/04/24.**

Le supérieur hiérarchique propose un rendez-vous à l'agent au moins 8 jours avant la date envisagée pour lui permettre de préparer son entretien. Nous insistons sur ce point souvent négligé : il est capital d'identifier avant l'entretien les sujets à aborder, les qualités personnelles et professionnelles ainsi que les actions réalisées que vous souhaitez voir

valorisées dans votre CREP, vos aspirations etc., afin que l'entretien ne soit pas un « monologue » et que des éléments importants de votre valeur professionnelle ne soient pas oubliés.

L'agent peut d'ailleurs accéder avant l'entretien au CREP vierge (afin de réfléchir aux rubriques proposées) ainsi qu'à l'éventuelle fiche préparatoire à l'entretien (anciennement appelé Avis Préalable à l'Entretien) en cas de changement d'affectation ou de poste, du supérieur hiérarchique entre le 1er janvier et 31 décembre 2023.

L'agent peut refuser l'entretien ou rejeter la date proposée. Dans ce cas, l'évaluateur lui proposera une nouvelle date.

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. Il signe le CREP et le transmet dans ESTEVE à l'agent.

**L'agent dispose de 15 jours maximum pour inscrire ses observations éventuelles et viser le CREP** qui est transmis au N+2. Celui-ci signe à son tour le document en y ajoutant des observations (facultatif) qui sera alors transmis à l'agent pour signature.

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



# LE RECOURS

L'agent dispose d'un **déla**i de 15 jours après la communication du compte-rendu pour demander sa révision à son supérieur direct (recours gracieux).

Cette demande s'effectue dans ESTÈVE en utilisant l'option "renvoi au N+1" (attention, cette étape doit intervenir avant de viser le CREP !).

Sous réserve de laisser une trace écrite, les modalités sont libres : l'agent peut formuler une demande de nouvel entretien, des suggestions de modification et des observations.

**Le supérieur N+1 doit traiter le recours sous 15 jours.**

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 recours gracieux est facultatif (il n'obère pas au droit de recours légal)...**

L'absence de cette formalité ne fait pas obstacle à l'exercice des voies de recours légales exposées dans la rubrique suivante.

**... mais quasiment incontournable**

La CFDT vous conseille néanmoins de faire ce recours gracieux. S'il ne permet pas systématiquement d'obtenir satisfaction, il reste une opportunité de dialogue et de modification des appréciations phraséologiques.

Tenter de modifier la phraséologie dans les autres phases de recours constitue une mission relevant des "forces spéciales"

## LE DROIT DE RECOURS

Le recours sur la phraséologie de votre CREP se fait en deux temps : le recours hiérarchique et le recours en CAPN.

## LA PROCÉDURE DE RECOURS

Le point de départ est la date de notification du compte-rendu d'évaluation (visé par le N+2 dans ESTÈVE).

Les recours hiérarchiques et recours en CAPN sont à rédiger dans ESTÈVE et seront traités respectivement par le supérieur hiérarchique N+2 et par la CAP compétente.

## POURQUOI FAIRE APPEL ?

Tout simplement si l'évaluation de votre travail et de vous-même ne vous satisfait pas.

Les rubriques sont mal remplies, les appréciations sont inexactes et ne reflètent pas la réalité du travail fourni, certaines mentions illégales sont inscrites sur la fiche de notation (critères de discrimination), les appréciations ne valorisent ou ne développent pas suffisamment vos compétences, le compte-rendu d'évaluation n'est pas le reflet exact de l'entretien (etc.) sont autant de cas qui peuvent motiver votre recours.

**N'HÉSITEZ PAS A PRENDRE ATTACHE AVEC VOS REPRÉSENTANTS CFDT, CAR CERTAINES FORMULATIONS, BIEN QUE SEMBLANT ANODINES, PEUVENT ÊTRE PERÇUES NÉGATIVEMENT DANS LE LANGAGE ADMINISTRATIF... UNE SORTE DE LANGAGE CODE QUE VOS ÉLUS CONNAISSENT BIEN ET SONT A MÊME DE DÉCHIFFRER.**

## CONSEILS

Dans la rédaction du recours, présentez un argumentaire qui valorise votre activité, les formations suivies, les initiatives prises, en vous basant sur des faits objectifs et irréfutables.

Les points négatifs devront concerner le fonctionnement général du poste ou du service en tant qu'obstacles à la bonne atteinte des objectifs ou à l'accomplissement de votre travail.

**Ne dénigrez jamais vos collègues** car en dehors du fait que ce procédé soit 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 existante.** C'est là que résident les vrais problèmes !

## LES ÉTAPES DU RECOURS

1. Recours hiérarchique obligatoire par écrit auprès du N+2 dans un délai de 15 jours francs après la signature ou le refus de signature définitive de l'agent
2. Réponse du N+2 sous 15 jours.
3. Éventuel recours



## DEUX CAS

### 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.

### 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 nationale doit être fait dans un délai de 2 mois + 30 jours à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique.

La CFDT fait 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 devait 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.

Mais avec les LDG qui sont passées par là, l'administration veut plus que jamais utiliser cette évaluation comme l'alpha et l'oméga de nos carrières.



REJOIGNEZ NOUS !



## ESTÈVE MODÈLE DE RECOURS EN CAP OU HIÉRARCHIQUE

Madame, Monsieur,

Après avoir pris connaissance de mon compte-rendu d'entretien professionnel 2022 (exercice 2021), 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.

