

Lors de sa mise en place, nous nous sommes opposés à l'instauration de l'entretien individuel et de son compte-rendu comme éléments centraux déterminant les procédures d'avancement, sans parler des attributions indemnitaires au mérite.

Dès lors qu'ils sont connectés à des actes de gestion importants (avancement, rémunération...), ces entretiens peuvent très rapidement devenir des rendez-vous anxiogènes qui peuvent dégrader les conditions de travail des personnels. Cet entretien annuel ne rencontre pas l'adhésion des collègues dans tous les établissements et les services tant les enjeux sont importants et les relations interprofessionnelles (hiérarchiques ou non) délicates. A fortiori dans un contexte de diminution des moyens en postes pour faire face aux missions.

Alors que les agents de nos filières attendent des signes généraux de reconnaissance professionnelle, à commencer par une revalorisation significative des salaires et une amélioration importante des conditions d'avancement, de promotion ou de requalification, le décret n° 2010 – 888, les arrêtés et circulaires qui en découlent conduisent à des usines à gaz pour gérer les carrières à la carotte et au bâton.

Cette mise en concurrence accentuée de fait les difficultés dans bon nombre d'endroits à constituer de véritables collectifs de travail, formés et pérennes, à la hauteur des missions quotidiennes du service public.

Le SNASUB-FSU maintient sa revendication d'abrogation du décret n° 2010-888 et de sa procédure d'évaluation (entretien annuel et compte-rendu) connectée à des enjeux de carrières décisifs pour les collègues et en particulier à l'attribution de la part indemnitaire au mérite ;

Le SNASUB-FSU revendique des procédures d'avancement accélérées, en revenant notamment sur l'existence de plusieurs grades dans les corps, ce qui constitue autant d'éléments de blocage à un avancement rapide ;

Le SNASUB-FSU n'a pas cessé d'intervenir aux niveaux ministériel et académiques pour que des règles de gestion transparentes et objectives existent dans les procédures d'avancement et de promotion, prenant notamment en compte l'ensemble des éléments de la carrière des agents. Et qu'elles permettent ainsi le respect du principe d'égalité de traitement des personnels concernés.



Les enjeux

Pour les personnels des trois filières (AENES, ITRF et Bibliothèques) ainsi que les agents non-titulaires sur besoins permanents, les mois de mai et juin sont désormais la période des entretiens professionnels. Cela reste non obligatoire pour les agents en CDD sur besoins temporaires.

« L'évaluation individuelle dans le cadre du nouveau dispositif sert de fondement à l'administration pour faire ses choix en matière d'avancement (...) de grade et de promotion de corps » (circulaire de la DGRH C 1-2 du 26 avril 2013) ainsi qu'en matière de modulation des régimes indemnitaires « en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir » (art.16 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat).

Les réductions et majorations d'ancienneté ont été supprimées par le "cadencement unique d'échelon" : dans un même échelon, tout le monde avance désormais au même rythme et l'entretien professionnel n'a donc plus de rôle en ce domaine. Les articles 7 à 11 du décret 2010-888 ont donc été abrogés.

Pour les personnels ITRF et des bibliothèques, ce n'est pas l'entretien professionnel qui est lu pour le TA ou la LA, mais le dossier d'avancement ou de promotion établi au moment des CPE/CAP, qui contient le rapport d'aptitude rédigé par le supérieur et - pour les ITRF seulement- le rapport d'activité rédigé par l'agent.

L'entretien professionnel est un document officiel inséré dans le dossier administratif que l'autorité hiérarchique

utilise lors des commissions administratives paritaires (CAP) pour justifier certaines mesures portant préjudice à un agent : refus d'inscription sur un tableau d'avancement, refus d'inscription sur une liste d'aptitude, refus de versement d'une prime de Noël... Sa rédaction a donc une portée extrêmement importante.

La question du supérieur hiérarchique direct (SHD)

Chaque année, des personnels interpellent le syndicat pour savoir précisément quel est leur supérieur hiérarchique direct.

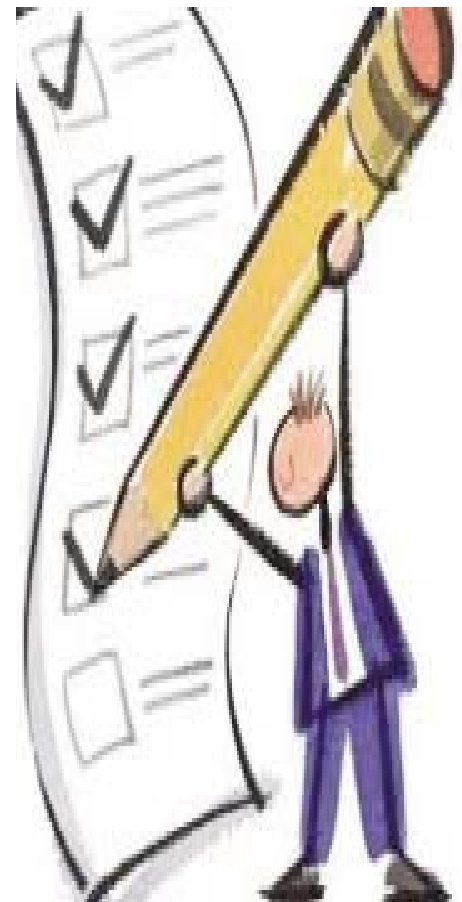
La circulaire d'application du 23 avril 2012 précise la notion de supérieur hiérarchique direct : « ... celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent considéré et contrôle son activité. Si les textes d'organisation d'une structure ne couvrent pas forcément l'ensemble des situations, les organigrammes ou les fiches de postes peuvent aussi permettre d'identifier le SHD d'un agent... »

Il en résulte que « le SHD, qui exerce son pouvoir hiérarchique sur l'agent, ne peut déléguer son pouvoir d'évaluation sans dénaturer l'entretien professionnel. Une telle délégation serait, en effet, contraire à l'esprit du dispositif qui prévoit que l'entretien doit être conduit par le supérieur de l'agent le plus à même d'évaluer son travail ».

Les réponses apportées par la circulaire citée n'épuisent pas le débat avec un certain nombre de personnels (chefs de travaux, enseignants, etc.) qui peuvent contester légitimement cette dénomination.

La procédure préalable

La procédure préalable à l'entretien lui-même est stricte et peut faire l'objet d'un recours par l'agent si elle n'est pas respectée. Deux conditions doivent être réunies : 1) convocation écrite informant l'agent précisant la date et l'heure de l'entretien ; 2) la convocation est envoyée 15 jours à l'avance. Un jugement du TA de Cergy Pontoise du 12 mai 2014 a annulé l'entretien professionnel au motif d'un vice de forme.



Faut-il une durée minimum de travail pour rendre possible un entretien professionnel ?

Comment apprécier la valeur professionnelle d'un agent qui a travaillé deux ou trois mois ? Les textes restent muets sur la durée minimale nécessaire pour qu'un supérieur puisse former son opinion.

La circulaire du 23 avril 2012 indique seulement : « L'agent doit toutefois justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Cette durée doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce (CE 5 février 1975, n° 92802 ; CE 3 septembre 2007, n° 284954). ».



son entretien professionnel

Sous réserve de leur accord, les femmes bénéficiant d'un congé maternité peuvent obtenir un entretien professionnel, sous toute forme jugée possible, notamment téléphonique. Cela peut s'assimiler à une intrusion de l'administration en période de congé, dans une période délicate sur le plan de la santé de la femme.

Peut-on refuser de passer un entretien professionnel ?

Le ministère de la fonction publique est très clair sur ce point : « Si un agent refuse de participer à l'entretien professionnel, il conviendra, dans un premier temps, de l'informer des conséquences que peut avoir son refus au regard de l'exercice annuel d'évaluation. En effet, cet exercice sera alors effectué de façon unilatérale par le SHD [Supérieur Hiérarchique Direct] » (circulaire d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 du 23 avril 2012). Le ministère se fait même menaçant à l'égard des personnels :

« Dans un second temps, si l'agent persiste à refuser l'entretien professionnel, une sanction disciplinaire pourrait être prononcée à son encontre. »

Cette attitude autoritaire est une contre-offensive des bagarres menées par certains personnels de la fonction publique qui avaient refusé en masse de participer aux entretiens professionnels. Nous voyons là l'hypocrisie de l'argument qui ferait de l'entretien professionnel un « droit » pour les agents. A-t-on déjà vu un droit se transformer en sanction ?

Quand l'administration ignore les niveaux de recrutement dans ses appréciations...

Depuis de très nombreuses années, l'Etat emploie des agents pour des missions qui dépassent leur niveau de recrutement. L'entretien professionnel pourra alors poser un problème pour certains, c'est-à-dire la grande majorité de personnels de catégorie C et une partie des personnels de catégorie B à qui on pourra reprocher de ne pas faire face à leurs missions. Un supérieur hiérarchique ne peut reprocher à un agent une insuffisance professionnelle si les missions confiées ne sont pas conformes au niveau statutaire de recrutement. Remarque importante et argument de poids en CAP pour éviter des jugements qui seraient défavorables. Puisque le compte rendu est un acte administratif susceptible de recours auprès du juge administratif, le TA de Versailles, dans son jugement du 27 janvier 2014, a annulé le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire de catégorie C. Ceci est évidemment transposable pour les agents de catégorie B.

Les recours

Il est possible de négocier le contenu littéral proposé par le supérieur hiérarchique direct. Aucun texte réglementaire ou d'application n'interdit une telle pratique. Ce sont bien les propos du supérieur hiérarchique qui auront tendance à primer. Nous déconseillons donc de signer

immédiatement le compte-rendu de l'entretien mais de revoir son SHD pour discuter de certaines tournures de phrase, de certains mots malheureux, flous, ambigus et donc sujet à interprétation par les CAP et qui sont susceptibles de porter préjudice à l'agent. Il faut toujours améliorer en amont, autant que faire se peut, avant l'envoi au service du rectorat ou du ministère. Il est toujours plus difficile de rattraper les appréciations ensuite.

Le fonctionnaire peut demander une révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

- Il dispose de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu.
- L'autorité hiérarchique dispose alors d'un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel pour notifier sa réponse à l'agent.

Important : le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la CAP.

- À compter de la date de la notification de cette réponse, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire dans un délai d'un mois.

- La CAP peut alors demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous les éléments utiles d'information.

L'avis de la CAP est consultatif.

L'autorité hiérarchique notifie à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel amendé ou non.



De nouvelles dispositions facilitent l'avancement de grade des fonctionnaires qui se trouvent depuis 3 ans à l'échelon maximal du grade dans lequel ils sont entrés dans la fonction publique sont à l'échelon maximal depuis 3 ans. Ces dispositions s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Dispositions modifiant le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Article 2

Le 7° de l'article 3 est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsque le fonctionnaire a atteint,

depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur

administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. »

Ces dispositions font application de la mesure comprise dans l'accord PPCR et visant à ce que tout fonctionnaire puisse accéder au grade supérieur à celui auquel il a accédé en entrant dans la fonction publique.

L'accord PPCR indique en effet :

“Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. ”

Nature juridique du compte rendu

Le compte rendu est un acte administratif, juridiquement opposable et susceptible de recours. La notification en fin de procédure constitue le point de départ des délais de recours et doit mentionner clairement les voies et délais de recours contentieux.

relationnelles ;

- le cas échéant, aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets,

- une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

(Circulaire MEN n° 2013-080 du 26 avril 2013)

En cas de changement d'affectation dans l'année, qui assure l'entretien ?

« En cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année, géographique ou fonctionnel, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au moment de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement. Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année, le support, établi

par le nouveau supérieur hiérarchique direct, peut être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée » (cf. circulaire du ministère de la fonction publique du 23 avril 2012).

Le recours administratif préalable en révision de l'entretien professionnel n'est pas obligatoire avant de saisir le juge administratif

Dans un arrêt en date du 6 mai 2015, le Conseil d'Etat a en effet considéré que le recours demandant la révision du compte rendu de l'entretien professionnel d'un fonctionnaire, qu'il est possible de former dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification, ne constitue pas un recours préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux.

Éléments du compte rendu

Le compte rendu comprend notamment :

- quatre rubriques (3 obligatoires, une facultative) qui portent sur les domaines suivants, dont les critères figurent en annexe de l'arrêté du 18 mars 2013 :

-compétences professionnelles et technicité ;

-contribution à l'activité du service ;

-capacités professionnelles et

fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 (JO du 6 avril 2013).

- Note de service annuelle du MEN n° 2016-169 du 21 novembre 2016 relative aux carrières des personnels Biats.

Retrouvez tous les textes sur le site du SNASUB-FSU

Le cadre réglementaire et ses circulaires d'application

- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Ce décret fait "bénéficier" de l'entretien professionnel les agents non-titulaires en contrat à durée indéterminée (CDI).

- Arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains

- Circulaire Fonction publique du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010. (cette circulaire définit notamment de façon précise qui est le "n+1" qui nous évalue).

- Circulaire MEN n° 2013-080 du 26 avril 2013 relative au dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État (BOEN n° 22 du 30 mai 2013).

