Entretien **d'évaluation**

2012

Si la CGT ne conteste pas le principe de l'évaluation, elle n'approuve ni la méthode utilisée ni les objectifs poursuivis, et elle conteste son influence sur la rémunération des agents.
L'individualisation des rémunérations est contraire aux garanties collectives statutaires qui visent à protéger les fonctionnaires du pouvoir politique. Elle a des effets négatifs sur le travail en équipe et ouvre la porte au clientélisme.

Pour reconnaître les qualifications, la CGT revendique des mesures indiciaires de préférence au versement de primes variables et non prises en compte pour le calcul des pensions de retraite.

L'entretien d'évaluation doit être un moment privilégié pour discuter de l'organisation, des moyens alloués et des méthodes de travail au sein de l'unité administrative. Au plan individuel, il doit permettre de faire le point de l'activité, de ses conditions d'exercice et des besoins de formation, ainsi que des perspectives individuelles de progression de carrière.

En outre l'entretien d'évaluation devrait être un moment important pour la reconnaissance du travail des agents. Car c'est bien ce besoin de reconnaissance qui résonne trop souvent comme une plainte dans les enquêtes sur la souffrance au travail.

La CGT est favorable à un dispositif d'évaluation basé sur des critères objectifs permettant une reconnaissance réelle de la valeur professionnelle exercée dans un contexte défini.

La valeur professionnelle d'un agent doit être appréciée de manière individuelle et non par comparaison avec les collègues. Elle ne doit pas non plus être conditionnée à des objectifs sans que l'agent ait la maîtrise des moyens qui lui sont alloués.
Nous vous conseillons de porter une attention particulière à l'évaluation de vos compétences professionnelles.

L'entretien doit être préparé tant par le notateur que par l'agent, ce qui nécessite un délai minimal de prévenance, mais, comme son nom l'indique, le compte rendu est établi par l'évaluateur après l'entretien d'évaluation et ne doit en en aucun cas être rédigé avant l'entretien.

La CGT exige la suppression des contingentements budgétaires des réductions d'ancienneté qui reconnaissent l'engagement des agents en vue de l'accomplissement des missions de service public.

N'hésitez pas à solliciter les représentants CGT de votre direction ou de la permanence pour vous conseiller, vous aider à analyser votre compte rendu d'entretien, à formuler vos observations, ou dans vos démarches ultérieures.

Individualisation **des rémunérations**

Depuis janvier 2012, après les Administrateurs Civils et avant les autres catégories de personnels, les agents de catégorie A (Attachés et traducteurs) sont passés au régime de la prime de fonctions et de résultats (PFR).
La part fonctionnelle est allouée après cotation du poste par la hiérachie selon une grille pré-définie.

La CGT n'a pas obtenu la possibilité de contester cette cotation devant la CAP. Toutefois, nos conseils ont permis à plusieurs collègues d'obtenir une cotation plus favorable après un recours gracieux auprès de leur hiérarchie. La part résultats est pour partie liée à l'ancienneté, la part variable restant soumise à l'appréciation, lors de l'entretien d'évaluation, des résultats individuels obtenus : elle correspond à l'ancien bonus ACF.

La CGT considère que la mise en place de la PFR s'inscrit dans la logique de gel des crédits et de baisse de la masse salariale, les hypothétiques augmentations de primes étant la « contrepartie » des gains de productivité résultant des suppressions d'emplois.

Il est également intéressant de noter les similitudes entre la grille d'appréciation du niveau des compétences acquises par l'agent de l'entretien professionnel et la grille de cotation des postes : initié, pratique, maîtrise et expert, laissant penser qu'un quota « d'expert » a été fixé pour limiter l'impact budgétaire.

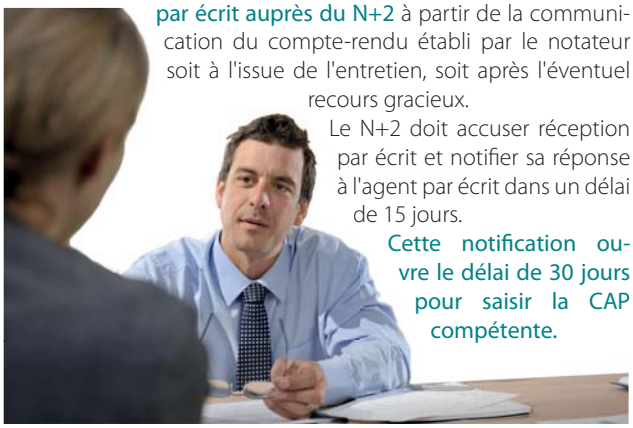
Évaluation du processus

Par un arrêt du 28 novembre 2007, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, estimant que le processus d'évaluation annuelle des salariés (Airbus) pouvait avoir une incidence sur leur comportement et les conditions de travail, a confirmé la demande d'avis préalable du CHSCT.

Cet exemple a conduit la CGT à demander une expertise, par le CHSCT de Centrale, du processus d'évaluation en vue de mettre en évidence ses conséquences sur les personnels en terme de santé au travail, ainsi que celles de l'organisation des services et des conditions d'exercice du travail.
Cette demande n'a toujours pas reçu de réponse ni en Comité Technique, ni au CHSCT, de la part de la directrice des ressources humaines.

Modalités et délais des **recours**

Le dispositif de l'évaluation au titre de 2011 est inchangé par rapport à celui de l'an passé.
A partir de la communication par le notateur du compte rendu de l'entretien, **vous disposez d'une semaine** pour demander à celui-ci de modifier les appréciations portées sur ce compte-rendu. Sont concernées les appréciations littérales ainsi que le niveau des compétences acquises. Il s'agit d'une démarche gracieuse, facultative qui ne fait pas obstacle à un recours hiérarchique.
Le recours hiérarchique est un préalable indispensable à la saisine de la CAP. **Vous disposez de 15 jours pour le former par écrit auprès du N+2** à partir de la communication du compte-rendu établi par le notateur soit à l'issue de l'entretien, soit après l'éventuel recours gracieux.



Le N+2 doit accuser réception par écrit et notifier sa réponse à l'agent par écrit dans un délai de 15 jours.

Cette notification ouvre le délai de 30 jours pour saisir la CAP compétente.

L'absence de réponse de votre N+2 vaut décision implicite de rejet à l'issue du délai de droit commun de 2 mois. Le délai de 30 jours pour saisir la CAP compétente court, dans ce cas, à partir des 2 mois.
Exemple : votre compte rendu d'entretien vous a été communiqué le 24 mars ; vous avez jusqu'au 30 mars pour former votre recours gracieux ; si vous pensez que ce recours est inutile vous avez jusqu'au 6 avril pour former un recours hiérarchique écrit. Votre N+2 doit vous notifier sa réponse écrite au plus tard le 20 avril. Si cette réponse ne vous satisfait pas, vous avez jusqu'au 21 mai pour saisir la CAP. En l'absence de réponse vous avez jusqu'au 6 juillet pour saisir la CAP.

Réduction d'ancienneté

Les décisions d'attribution de réduction d'ancienneté ne sont contestables que devant la CAP : vous disposez de 2 mois pour former votre recours à partir de la notification de la décision.

Bonus

L'attribution du bonus est également contestable devant la CAP dans le délai de deux mois à partir de la notification.
Vous avez tout intérêt à former un recours argumenté mais concis devant la CAP :

- dès lors que les appréciations littérales et/ou le niveau des compétences acquises ne vous conviennent pas ;
- dès lors que vous constatez une discordance entre les appréciations littérales et la réduction d'ancienneté ou le bonus attribués.

En effet vous avez des chances non négligeables d'obtenir satisfaction et vous augmenterez ces chances en contactant les éluEs et en leur communiquant des informations complémentaires que vous n'auriez pas mentionnées dans votre recours.
N'hésitez pas non plus à demander conseil pour la rédaction de votre recours.

Ont participé à la réalisation de ce numéro : Fabienne Janneau - Ghislaine Cressly - Gregory Chaulx
Contact : syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr