



Évaluation professionnelle 2020

La période d'évaluation professionnelle 2019 doit s'achever le 21 février 2020.
Cet entretien est déterminant pour le déroulement de carrière, les projets professionnels, l'accès à la formation, l'évolution du régime indemnitaire...
Pour aborder cet entretien au mieux, nous répondons ici à quelques questions posées...

SOMMAIRE

- *J'ai des problèmes d'accès à mon entretien, qui contacter ?*
- *Je viens de transmettre mon entretien mais en fait je voudrais encore le modifier, que faire ?*
- *Je suis arrivé au département en septembre, je suis concerné par l'évaluation ?*
- *Mon supérieur est arrivé en fin d'année. Comment peut-il m'évaluer ?*
- *Est-ce que je peux être évalué par une autre personne que mon supérieur hiérarchique direct ?*
- *Nous sommes début février et je n'ai toujours pas été évalué... J'attends ?*
- *Mon supérieur me convoque pour cet après-midi, est-ce légal ?*
- *Mon supérieur me donne l'ordre de venir sans temps de préparation (8 jours), que faire ?*
- *Je suis convoqué par 2 personnes pour l'entretien d'évaluation, j'y vais ?*
- *Je peux être accompagné ?*
- *L'évaluateur a un grade inférieur à celui de l'évalué, est-ce un problème ?*
- *Quelle visibilité puis-avoir de mon Compte Personnel de Formation (CPF) ?*
- *Puis-je refuser de me rendre à mon entretien ?*
- *Je ne suis pas d'accord avec un point de l'évaluation, que faire ?*
- *Je veux contester mon évaluation, comment faire ?*
- *Qu'est-ce que la demande de révision hiérarchique ?*
- *Qu'est-ce que la demande de révision en CAP ?*
- *Qu'est-ce que le recours administratif ?*
- *Le délai est dépassé, est-ce trop tard pour faire un recours ?*
- *J'ai d'autres questions...*



J'ai des problèmes d'accès à mon entretien, qui contacter ?

Pour se connecter sur l'espace SharePoint il faut utiliser votre identifiant et votre mot de passe habituel. En cas d'oubli ou de bug, il faut le signaler par mail à la DSI : DSIDemande@yvelines.fr

Je viens de transmettre mon entretien mais en fait je voudrais encore le modifier, que faire ?

Les services RH peuvent vous redonner la main, pour cela il faut faire un mail à : entretien-professionnel@yvelines.fr

Je suis arrivé au département en septembre, je suis concerné par l'évaluation ?

Oui, mais...

Aucun texte ne définit précisément la période minimale de présence permettant d'être évalué. Le cadre légal évoque la nécessité d'« *une durée suffisante* » de présence effective de l'agent au cours de l'année d'évaluation pour permettre à son chef de service d'apprécier ses mérites.

Dans la pratique, quelques mois de présence sont requis mais cela dépend de plusieurs facteurs : prise de fonction ? Connaissance antérieure de l'évalué par l'évaluateur ? Proximité de travail avec l'évaluateur ? etc. Au CD 78, 3 mois de présences peuvent suffire. Parfois, 3 mois de présence peut être problématique pour évaluer un agent, mais rien n'empêche de faire l'évaluation ne serait-ce que pour émettre ses vœux, avoir connaissance des objectifs, avoir des items renseignés et d'autres annotés de remarques plus générales (ex : « évaluation prématurée reprise de fonction le x/x/x »).

Mon supérieur est arrivé en fin d'année. Comment peut-il m'évaluer ?

Le supérieur peut s'appuyer sur les évaluations précédentes et autant que possible sur l'évaluation de l'ancien supérieur hiérarchique pour la période antérieure à son arrivée. Dans la pratique, le supérieur présent auparavant peut laisser des notes d'évaluation pour son successeur.

Est-ce que je peux être évalué par une autre personne que mon supérieur hiérarchique direct ?

Non, selon un arrêt du Conseil d'État, la conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière (CE 6 déc. 2006 n°287453). De même, la circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la fonction publique de l'Etat précise que

le supérieur hiérarchique ne peut déléguer son pouvoir de notation sans dénaturer l'entretien professionnel (circ. min. du 23 avr. 2012).

Des dérogations à ce principe peuvent être possible au regard de principes de loi supérieurs, tel que le devoir de protection du personnel par l'employeur.

Nous sommes début février et je n'ai toujours pas été évalué... J'attends ?

Non. L'entretien d'évaluation doit se faire dans la période fixée par la collectivité. Celle-ci se termine normalement le 21 février 2020. S'il ne se fait pas dans ces délais c'est vous qui risquez d'en subir les conséquences (avancement de grade, formation, CIA...).

Demandez à être reçu rapidement (de préférence par écrit). En cas de refus, contactez votre syndicat.



Mon supérieur me convoque pour cet après-midi, est-ce légal ?



Non, le Décret du 29.06.2010 fixe un délai minimum de 8 jours de convocation pour l'entretien. La loi prévoit que l'évaluation se fasse en 2 temps (un temps de préparation puis un temps d'évaluation).

Mon supérieur me donne l'ordre de venir sans temps de préparation (8 jours), que faire ?

Si vous refusez, cela peut être assimilé à un refus d'obéissance, et vous pourriez être mis en difficulté. Si vous acceptez, les conditions de préparation et de sérénité ne sont pas réunies, et vous pouvez également être mis en difficulté.

Nous vous conseillons donc de demander - de préférence par écrit - de reporter le rendez-vous. Si l'évaluateur maintient sa demande, il faut s'y rendre. C'est au final l'évaluateur qui se met en tort en ne respectant pas le cadre légal. Si vous deviez contester plus tard le contenu de l'évaluation, l'irrégularité de la procédure serait l'un des éléments à mettre en avant dans le cadre de votre recours.

Je suis convoqué par 2 personnes pour l'entretien d'évaluation, j'y vais ?

(Ex : supérieur + son assistant ; N+ 1 & N +2, ancien & nouveau N+1 ...)

Ce n'est pas normal. L'entretien doit se faire uniquement par le supérieur hiérarchique direct, et un seul. Si vous êtes néanmoins convoqué par deux personnes pour vous évaluer : demandez, de préférence par écrit (mail) à être reçu seul, si c'est refusé, demandez en les raisons.

Si la hiérarchie maintient sa demande, vous pouvez contacter le syndicat pour que la règle soit appliquée. Si vous vous rendez tout de même à cet entretien, faites noter la présence des 2 personnes vous évaluant, ou précisez le dans le commentaire avant validation.

Si ensuite vous voulez contester le contenu et demander la révision de l'évaluation, vous serez d'autant plus dans votre droit que la procédure aura été irrégulière (Conseil d'Etat, 6.12.2006, n°287453)

Je peux être accompagné ?

Non, il s'agit d'un entretien individuel d'évaluation professionnelle.

Cet entretien ne peut juridiquement pas remplacer un entretien correspondant à une autre procédure (sanction disciplinaire ou entretien préalable à licenciement...) pour lequel l'accompagnement est possible.

L'évaluateur a un grade inférieur à l'évalué, est-ce un problème ?

Non, ce qui compte ce n'est pas le grade de l'évaluateur mais l'obligation qu'il soit bien le « supérieur hiérarchique direct ». Le lien hiérarchique est fonctionnel et indépendant de l'appartenance à un cadre d'emploi ou un grade.



Quelle visibilité puis-avoir de mon Compte Personnel de Formation (CPF) ?

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

Ces droits sont attachés à la personne et sont, à ce titre, conservés en cas de changement d'employeur. Ils sont consultables sur le portail « moncompteactivite.gouv.fr » géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

A compter du 1^{er} janvier 2021, pour les entretiens conduits au titre de 2020, le fonctionnaire devra recevoir lors de l'entretien une information sur l'ouverture et l'utilisation de ses dispositions afférents au compte personnel de formation (art. 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Puis-je refuser de me rendre à mon entretien ?

Non. Si l'agent refuse de participer à l'entretien professionnel, l'administration doit l'informer des conséquences d'un tel refus, puis consigner ce refus dans le compte-rendu. Dans le cas où l'agent persiste dans son refus, cela pourrait être considéré comme un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique (circ. min. du 23 avr. 2012) et être passible d'une sanction disciplinaire. Par contre, il est possible de signifier un empêchement, l'impossibilité de se rendre à un entretien et d'en demander le report.



Je ne suis pas d'accord avec un point de l'évaluation, que faire ?



En parler avec l'évaluateur, s'il accepte de reformuler, la DRH peut lui rendre la main, même après la validation et la notification. L'évaluateur n'est pas seul décideur, sa modification devant également être validée par la direction.

Si oralement ou par écrit il refuse, vous pouvez mettre un commentaire à la toute fin du processus d'évaluation. Il faut savoir qu'un commentaire n'est pas un recours, il vous permet juste de préciser un point qui vous paraît important et éclaire l'évaluation.

Dans le commentaire vous pouvez préciser par exemple :

- Le contexte de l'entretien (reçu par 2 personnes ; convoqué le jour même...)
- Le contexte de travail passé (année d'activité dans un service avec X postes vacants ; etc...)
- Le contexte de travail à venir (en attente d'aménagement de poste ; etc...).

Diverses voies de recours sont également possibles (cf. ci-dessous).

Je veux contester mon évaluation, comment faire ?

Mettre un commentaire ne constitue pas une démarche de recours. Le recours se fait selon plusieurs voies différentes (demande de révision hiérarchique, demande de révision en CAP, recours gracieux, recours contentieux au tribunal). Dans tous les cas il faut formuler des arguments précis et de préférence proposer une nouvelle rédaction. Nous vous conseillons de contacter votre syndicat.



Qu'est-ce que la demande de révision hiérarchique ?

Il s'agit de demander la révision de votre évaluation en exprimant de façon précise et argumentée vos points de désaccords et vos demandes. Cette demande doit être effectuée dans le délai maximum de 15 jours suivant la notification du compte rendu. Cette démarche doit être effectuée par écrit (mail éventuellement) à l'intention du valideur (N+2) sous-couvert de votre supérieur. Il dispose de 15 jours pour notifier sa réponse ; le défaut de réponse dans le délai vaut rejet implicite de la demande.

⇒ Attention : Toujours garder un double de sa demande.

Qu'est-ce que la demande de révision en CAP ?

"Les commissions administratives paritaires ont connaissance des appréciations ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent en proposer la révision". Art. 76 de la loi du 26.01.1984

En cas de rejet, explicite ou implicite, de la demande de révision hiérarchique, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) de la demande de révision, dans le délai maximum de 15 jours suivant le rejet de la demande.

Cette démarche doit être effectuée par écrit à l'intention de « Monsieur le Président de la Commission Administrative Paritaire (Hôtel du département 2, place A. Mignot 78000 Versailles). L'écrit est à transmettre directement sans effectuer de sous-couvert. Nous vous conseillons de bien préciser en objet « demande de révision en CAP » et de mettre le syndicat CGT en copie.

L'écrit doit être précis, argumenté et exposer clairement votre demande.



En CAP seuls les Conseillers Départementaux et les représentants du personnel votent pour émettre un avis à cette demande de révision. L'avis de la CAP peut proposer à l'autorité territoriale de modifier le compte-rendu. Le compte rendu définitif doit alors être notifié par l'autorité territoriale à l'agent évalué qui en accuse réception.

Attention :

- ⇒ Si vous saisissez la CAP, nous vous conseillons de contacter le syndicat CGT
- ⇒ Toujours garder un double de sa demande

La demande de révision doit être faite 2 semaines après avoir pris connaissance de mon évaluation, le délai est dépassé, est-ce trop tard pour faire un recours ?

NON, ce n'est pas trop tard. La demande de révision doit se faire en 2 temps :

- Demande de révision hiérarchique dans les 15 jours après connaissance de l'évaluation validée par le N+2
- Demande de révision en CAP (Commission Administrative Paritaire) dans les 15 jours après refus de la demande de révision hiérarchique.

Cette procédure interne et ces délais sont conformes au décret du 29.06.2010 mais il est possible de faire un recours gracieux dans les 2 mois ! (Circulaire du 06.10.2010, Conseil d'Etat du 20.10.1967, n°68076 et CE du 21.02.2000, n°201024)

Entre « demande de révision » et « recours gracieux » que préférer ?

- ⇒ Mieux vaut faire une demande de révision rapidement, mais pas précipitamment

J'ai d'autres questions...

Pour information vendredi 7 février 2020 de 11h30-13h30 la DRH fait un Chat RH, via l'outil Skype à l'adresse entretienprofessionnel@drh pour échanger sur la thématique de l'entretien professionnel.

Et bien sûr, vous pouvez nous joindre sur notre portable syndical ou par mail cgt@yvelines.fr !

