



# FICHE TECHNIQUE

## Directive d'évaluation 2016 pour les fonctionnaires et agents non titulaires

### + Ce que dit l'administration

**La note relative à la campagne d'évaluation professionnelle au titre de 2016 des fonctionnaires et des agents non titulaires précise :**

*La campagne annuelle d'évaluation et l'entretien associé sont un moment essentiel dans la gestion des ressources humaines des personnels civils.*

*En effet, l'entretien annuel permet de prendre le temps de mesurer l'atteinte des objectifs fixés et d'échanger sur les raisons de la non atteinte éventuelle de certains des objectifs. Il doit permettre d'analyser le bilan de l'année et de poser, en toute transparence, les bases pour l'avenir.*

*L'agent pourra à cette occasion demander des formations complémentaires ou évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle (en termes de mobilité ou d'avancement, ou de réévaluation salariale pour certains agents contractuels).*

*Pour le supérieur hiérarchique direct, c'est l'occasion d'aborder dans son ensemble l'activité de son collaborateur, d'analyser sa participation aux objectifs collectifs et d'évaluer l'atteinte ou non de ses objectifs particuliers.*

*Le supérieur hiérarchique direct présentera également à l'agent les objectifs qu'il lui fixe pour l'année à venir et les situera dans le contexte d'atteinte des objectifs globaux de la structure dans laquelle il évolue.*

*Au cours de l'entretien, le N+1 pourra proposer à l'agent des formations spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs fixés et répondre aux attentes, en termes de compétences, qui découlent des missions décrites dans la fiche de poste de l'agent.*

*Enfin, l'entretien d'évaluation professionnelle doit permettre de préciser à l'agent si le supérieur hiérarchique direct estime qu'il est apte à exercer des fonctions supérieures.*

*Tout agent doit être reçu en entretien d'évaluation annuel et doit disposer, à l'issue, de la transcription de cet entretien dans un compte rendu d'évaluation professionnelle. Outre son caractère obligatoire et son utilité évidente pour tout manager d'équipe, il est un des supports nécessaire et obligatoire dans le cadre des campagnes d'avancement, d'une mobilité professionnelle ou lors de la préparation des campagnes de décorations.*

*Il est de ce fait inacceptable qu'un agent puisse être pénalisé pour ne pas avoir eu cet entretien ou de ne pas disposer du compte rendu écrit correspondant.*

A cet effet, quelques éléments sont précisés ou rappelés.

Le compte rendu d'entretien professionnel doit être accompagné de la fiche de poste de l'agent évalué, rédigée au nouveau format. Le nouveau modèle de fiche de poste et son guide de rédaction sont téléchargeables à l'adresse suivante:

[http://portail.sga.defense.gouv.fr/espace-ministeriel-rh/article.php?id\\_article=8918](http://portail.sga.defense.gouv.fr/espace-ministeriel-rh/article.php?id_article=8918)

Dans la perspective de la mise en place de l'outil dématérialisé du CREP en 2018 au titre de l'évaluation 2017 qui inclura le nouveau formulaire du CREP (limitant le nombre d'objectifs à 4), seront fixés au maximum 4 objectifs au titre de l'année 2017.

#### Commentaire

Les « objectifs » sont des indicateurs de performance qu'a mis en place l'administration pour évaluer l'agent. Il ne faut pas oublier cependant qu'ils doivent refléter le travail quotidien de l'agent. Ils doivent être spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis. Ils doivent refléter le dialogue entre le SHD+1 et l'administré qui mettent en place ces objectifs. Ils peuvent être soumis, pour leur réalisation, à une formation : il faut alors l'indiquer dans son CREP car l'analyse de l'objectif doit tenir compte de l'éventuelle non réalisation de la formation.

S'agissant du RIFSEEP, toute reconfiguration majeure du poste doit être soumise à validation hiérarchique sachant que seules les autorités locales d'emplois (référents) sont habilitées à valider les modifications de groupe IFSE.

#### Commentaire

Le travail du poste est défini par la fiche de poste. L'évaluation est le moment opportun pour la faire évoluer et surtout peut-être redéfinir le groupe où vous vous situez.

Une attention particulière doit être portée sur les perspectives professionnelles et l'expression des souhaits de mobilité des agents. En effet, ce volet constitue la première étape à toute mobilité, en permettant à l'évalué comme à son employeur d'anticiper la mobilité envisagée dans l'année à venir, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée. Par ailleurs, dans le cadre de la revue des postes et des compétences, la plus juste définition des desiderata permettra la meilleure concordance entre les souhaits d'un agent et les besoins des employeurs.

#### Commentaire

Force ouvrière souhaite une plus grande transparence dans ce domaine et espère que les employeurs prendront en compte les souhaits des agents, et pas seulement les intérêts de l'administration.

Cet entretien professionnel est également un premier cadre de discussion entre l'employeur et l'agent non titulaire 84-16 éligible à une réévaluation de rémunération. Il est néanmoins précisé que la réévaluation évoquée n'implique pas nécessairement une augmentation de la rémunération et que la décision finale, après arbitrage de l'autorité centrale d'emploi (ACE), est arrêtée sous contrainte de l'enveloppe de crédits allouée en gestion.

*Le ministère de la défense s'est résolument engagé dans la démarche interministérielle de développement et de valorisation de l'apprentissage. Le maître d'apprentissage est un des acteurs clé du dispositif, son rôle s'inscrivant dans une continuité tout au long de la formation du jeune recruté. Ces fonctions nécessitent une forte implication de l'agent. A ce titre, elles doivent faire l'objet d'une valorisation dans le CREP.*

**Commentaire** 


**Il est bien dommage que cette évaluation, où l'on va reconnaître le savoir être et le savoir-faire de l'agent non titulaire 84-16, et où il peut négocier la réévaluation de son salaire, soit contrainte à une enveloppe budgétaire. Le travail plus que croissant n'est pas, lui, soumis à cette même enveloppe budgétaire...**

**Nous espérons aussi une réelle reconnaissance des maîtres d'apprentissages dans leurs fonctions de management.**

*Par ailleurs, l'attention est particulièrement appelée sur la qualité et la cohérence du compte rendu d'entretien professionnel. Ainsi, un agent ne saurait avoir son « chemin de croix » fortement baissé alors même qu'il a atteint tous ses objectifs et a bénéficié d'une évaluation littérale très positive. De même, on peut légitimement s'interroger sur la logique de préciser spécifiquement que l'agent est « apte à occuper des fonctions supérieures » l'année où il n'a pas atteint ses objectifs et au cours de laquelle il a bénéficié d'une mauvaise évaluation professionnelle.*

*Le CREP doit retracer objectivement les résultats de l'année écoulée et l'ensemble des champs renseignés doit être cohérent avec ces résultats.*

*La plus grande attention doit être portée sur la rédaction du cartouche relatif aux aptitudes de l'agent évalué à occuper des fonctions supérieures. En effet, ces éléments sont particulièrement étudiés dans le cadre des avancements de grade et promotions de corps. Toute appréciation doit être motivée, étayée et ne peut se satisfaire d'une phrase laconique.*

**Commentaire** 

**Force Ouvrière ne peut qu'être en phase avec ces propos. Cependant, nombre de notateurs ne sont pas formés, ne connaissent pas ces directives, ignorant parfois même le statut des agents...**

**Les commissaires FO des différentes commissions paritaires seront très attentifs à la bonne rédaction des différentes évaluations qui leur seront présentées.**

*Afin d'aider les supérieurs hiérarchiques directs à réaliser l'entretien professionnel, le SRHC proposera, à compter du début du mois de janvier, une formation e-learning disponible sur la plate-forme Celead du CFD. Cet enseignement à distance est conçu comme un nouvel outil qui vient s'ajouter aux autres formations en présentiel proposées par ailleurs.*

**Commentaire** 

**Force Ouvrière s'interroge sur la mise en place de cet outil qui va certainement apporter une aide au SHD, mais il sera face à un écran qui ne répondra peut-être pas à toutes ses interrogations. Comment pourrait-il consacrer du temps à sa formation, alors que tout le monde sait que derrière chaque bureau les priorités sont les objectifs assurant la continuité du service... ?**

Recours en révision :

**Recours hiérarchique** : l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu. L'autorité hiérarchique dispose à son tour d'un délai de 15 jours francs pour notifier sa réponse. En cas de non-réponse, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet.

**Recours auprès de la commission administrative paritaire** : après décision de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai d'un mois à partir de la notification du SHD pour saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou, pour les agents non titulaires, soit la commission consultative d'avancement et de discipline (CCPAD, compétente à l'égard des agents recrutés au titre des décrets de 1949 et de 2001) soit la commission consultative paritaire du MINDEF (CCPMD, compétente à l'égard des agents recrutés au titre de la loi 84-16).

L'avis de la CAP est consultatif. La CAP peut demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. L'autorité hiérarchique notifie à l'agent le compte rendu définitif de l'entretien professionnel, reprenant les parties non révisées et faisant apparaître les nouvelles formulations. En cas de désaccord persistant, l'agent peut engager un recours contentieux.

**Recours contentieux** : l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours contentieux devant le juge administratif, dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel sans avoir exercé de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CAP) au préalable. Il peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique). Dans ce dernier cas, le délai court à compter de la décision finale qui suit la CAP.

#### Commentaire

L'évaluation professionnelle n'est pas seulement une « notation » comme on a pu la connaître par le passé. Elle doit être un dialogue entre le notateur et l'agent sur l'année écoulée. Il ne faut pas oublier que le CREP est le support factuel qui détermine le cursus de carrière de chacun, et que chaque agent doit être moteur dans sa propre carrière.

En cas de désaccord avec votre évaluation, il ne faut pas hésiter à utiliser les outils mis à votre disposition pour défendre vos intérêts. Le fait de n'exercer aucun recours équivaut à une acceptation de ce qui est écrit...

## CONCLUSION

Au-delà de l'évaluation des agents, le CREP est le moment privilégié, chaque année, pour faire le point sur sa carrière. Il est le pivot central de l'avancement de chaque agent.

Le **SNPTP FO** va d'ailleurs bientôt diffuser une fiche technique spécifique « CREP ».

N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués syndicaux pour vous conseiller.

Paris, le 9 décembre 2016