

**LE GUIDE DES VOIES DE
RECOURS**

La campagne des entretiens professionnels vient de commencer. L'intersyndicale SUD CGT CNT appelle encore et toujours les agent-e-s à s'en retirer. Mais, même si vous ne vous présentez pas à votre entretien, la grille d'évaluation sera malgré tout remplie...

Il est donc important de connaître et d'utiliser la voie juridique pour contester les compte-rendu de ces entretiens professionnels.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, KESAKO ?

Selon l'administration... « Il est un moment privilégié d'échange entre le supérieur hiérarchique et l'agent en dehors du fonctionnement et des relations quotidiennes au sein du service. Il doit permettre à l'agent de faire part de son appréciation sur ses missions, leurs conditions d'exécution, les points de satisfaction et les difficultés rencontrées, d'exprimer ses besoins en formation, ses souhaits d'évolution de carrière. Pour le supérieur hiérarchique, c'est l'occasion d'écouter chaque agent, de lui faire part de son appréciation sur le travail réalisé et sur les résultats obtenus et d'échanger avec lui sur les missions et les objectifs pour l'année à venir ainsi que sur les objectifs pour l'année à venir ainsi que sur ses perspectives d'évolution professionnelle de carrière et de mobilité ».

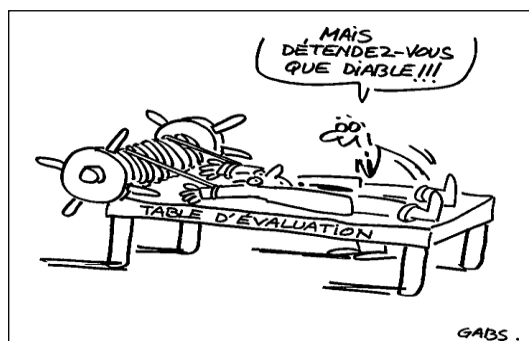
En réalité... l'agent-e voit son activité évaluée au regard d'objectifs qui lui sont assignés par une ligne hiérarchique déconnectée du terrain et qui ne tient aucun compte de l'activité réelle des agent.es et de la dégradation du service public auquel ielles participent. Par exemple, à l'inspection du travail, seules les petites cases des fameux « plan d'action » national et de ses déclinaisons locales cochées sur l'outil de flicage SUIT intéresseront l'évaluateur.rice zélé.e ! Et ce, alors même que le travail ne se réduit pas à ces prétendues actions prioritaires qui ne tient pas en compte l'intégralité de la demande sociale.

De même, à l'emploi, les agent.es sont sollicité.es sur des objectifs parfois absurdes : pour alimenter les « indicateurs de performance », il est demandé aux agent.es de consommer 100% des crédits sans s'interroger sur la pertinence de la mesure et l'utilisation de l'argent public, avec des applicatifs inadéquats et plantant régulièrement (APART, qui n'est jamais à jour de la réglementation, RUPCO et autres SI REVIT...).

Deux salles, deux ambiances...

Cette convocation, une fois par an, peut être l'occasion, pour votre chef-fe d'une prétendue « vraie-discussion-entre-quatre-z'yeux » sur votre véritable « valeur professionnelle ». Mais, selon le/la chef.fe sur lequel vous tombez, l'appréciation qui sera faite de votre travail ne sera pas la même. Vous pourrez être tout bonnement saqué par cet.te petit.e chef.fe qui fait appliquer les objectifs fixés par sa hiérarchie sans tenir compte des réalités auxquelles vous devez faire face dans un contexte où les moyens (effectifs, moyens matériels, conditions de travail) affectés aux services se détériorent. D'autant qu'iel aura intérêt à vous évaluer afin de remplir ses propres objectifs individuels ! Parmi les objectifs des « chef.fes de service » évaluateurs, l'évaluation de ses « subordonné.e est prise en compte.

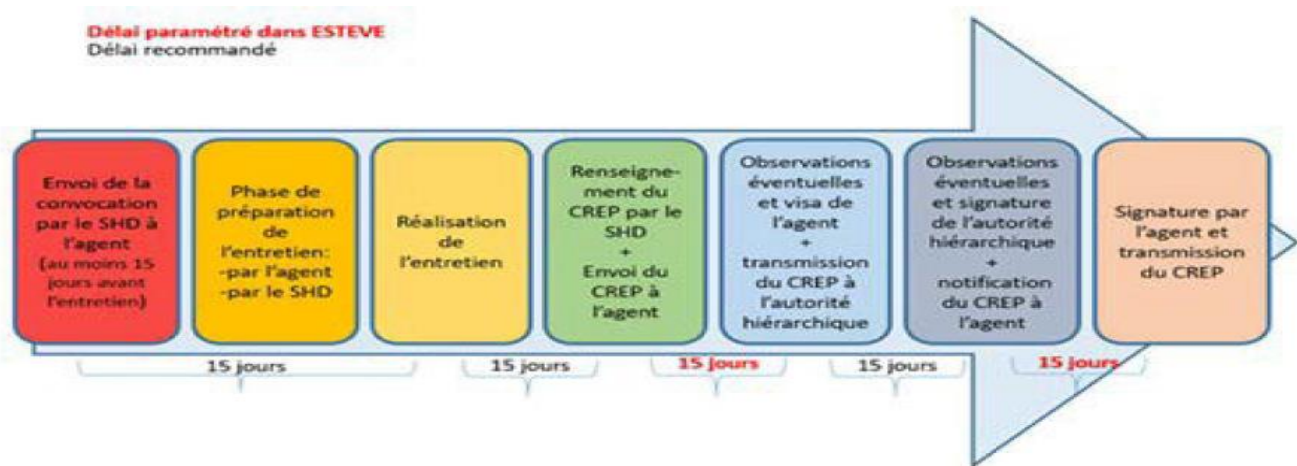
Dans d'autres cas, vous pouvez tomber sur un.e chef.fe qui s'excuse de devoir se livrer à ce bête exercice et se presse d'en finir. Ce qui laisse perplexe là aussi sur la reconnaissance du travail...



LA PROCEDURE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 4 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010

L'article 2 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié prévoit que le fonctionnaire « **bénéficie** » d'un entretien professionnel. A la lecture de cet article, et même si l'administration fait passer le message qu'il est obligatoire, nous considérons que l'entretien professionnel n'est pas obligatoire.



Au sein de notre ministère, la date de l'entretien est fixée au moins 15 jours à l'avance par le responsable hiérarchique direct qui remet à l'agent le support du compte-rendu et sa fiche de poste.

Attention, en cas de changement d'affectation ou de changement de supérieur.e un seul entretien peut vous être proposé par votre supérieur.e hiérarchique direct.e actuel.le. Pas question d'avoir un « entretien évaluation des résultats » avec l'ancien.ne et un autre pour la partie « objectifs » avec le/la nouvel.le ! Un seul c'est déjà trop !!!! L'ancien.ne transmet un avis écrit au chef.fe actuel.le.

Selon l'évaluateur.ice, cet exercice peut être particulièrement désagréable, l'agent.e peut se sentir dans une situation de permanente justification et peut perdre ses moyens. Il est donc important, ensuite, de noter ce que vous auriez voulu dire dans la partie observations.

Le compte-rendu est alors transmis à votre N+2 (l'autorité hiérarchique) qui a la possibilité d'écrire ses observations.

Une fois visé, le compte-rendu est transmis à l'agent qui dispose selon l'administration, car aucun texte ne le prévoit, d'un délai de 7 jours (hors congés) pour signer le compte-rendu définitif ou refuser de le signer. Selon les services, cette notification est faite via l'application ESTEVE ou en version papier.

Signer le compte-rendu ne signifie pas acceptation. Si l'agent refuse de signer, l'administration devra le mentionner sur le compte-rendu.

La signature ou le refus de signature constitue le point de départ des délais de recours.

LES VOIES DE RECOURS - Attention les délais sont brefs !

➤ DEUX ETAPES POUR EXERCER LE RECOURS HIERARCHIQUE

Pour demander la révision de votre compte-rendu d'entretien, deux étapes sont nécessaires.

Le recours hiérarchique préalable obligatoire à la saisine de la CAP

Ce recours doit être effectué dans un délai de 15 jours francs suivant la notification. L'administration dispose alors d'un délai de 15 jours francs pour vous répondre. (*Jour entier décompté de 0 heure à 24 heures. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures*). Attention à conserver les preuves des dates de l'envoi de votre recours et de réception par l'administration.

Puis le recours devant la Commission Administrative Paritaire

Si l'administration répond à votre recours hiérarchique préalable en rejetant votre recours, ou si elle ne vous répond pas, vous pouvez saisir la CAP d'une demande de révision du compte rendu.

Vous avez un délai d'un mois (article 6 du décret 2010-888) pour saisir la CAP, en adressant votre demande au ministère, à l'attention du/ de la président.e de la CAP compétente pour votre corps :

Direction des ressources humaines des ministères sociaux

14 Avenue Duquesne

75 350 PARIS SP 07

➤ EXERCER UN RECOURS CONTENTIEUX

L'inconvénient majeur est le délai d'instruction de votre demande, qui peut parfois durer 2 à 3 ans. Le recours préalable hiérarchique est seulement un préalable obligatoire à la saisine de la CAP.

Toutefois, le Conseil d'État a précisé, dans un arrêt du 6 mai 2015, que ce recours préalable hiérarchique n'est pas indispensable pour exercer un recours de droit commun devant le tribunal administratif et ne saurait constituer un recours administratif préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux.

Aussi, l'agent.e souhaitant contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel, sans exercer aucun recours gracieux ou hiérarchique (ni même saisir la CAP).

De même, iel peut aussi saisir le juge administratif après avoir exercé un recours administratif gracieux ou hiérarchique.

En cas de réponse négative à votre recours hiérarchique préalable : vous avez 2 mois pour saisir le tribunal administratif à compter de la notification de la réponse négative. L'avis de la CAP n'étant que consultatif, il appartient à l'autorité hiérarchique de notifier à l'agent après celle-ci son compte-rendu définitif, amendé ou non. L'administration précise que : « *le délai de recours contentieux repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration et non à compter de la date de l'avis de la CAP.* »

En cas d'absence de réponse de votre N+2 à votre recours hiérarchique préalable : l'article 6 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 prévoit que l'autorité hiérarchique notifie sa réponse à la demande de révision de l'entretien professionnel dans les 15 jours. Cependant, aucun texte ne précisant qu'une décision implicite naît à l'issue de ce délai de 15 jours, ce sont les délais de droit commun qui s'appliquent, à savoir 2 mois.

Ainsi, à l'issue d'un délai de 2 mois à compter de votre demande de révision, naît une décision implicite de rejet de votre demande que vous pouvez contester devant le tribunal administratif.

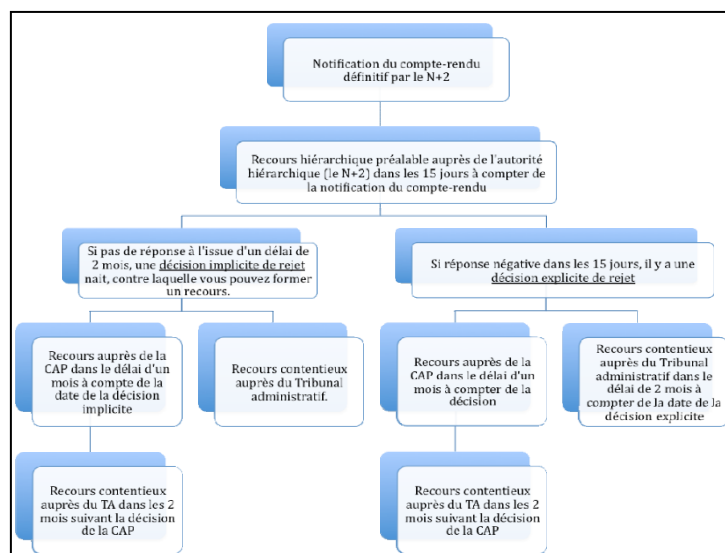
Quand le délai d'un mois pour saisir la CAP démarre-t-il ?

- Si décision explicite de refus de l'autorité hiérarchique (le N+2 qui a visé votre compte-rendu définitif) : Votre N+2 vous répond, dans les 15 jours, qu'il rejette votre recours.

Vous avez un mois (30 jours) suivant la notification de cette décision pour saisir la CAP compétente pour votre corps

- Si décision implicite de rejet de votre recours hiérarchique : Votre N+2 n'a pas daigné vous répondre. La décision implicite naît 2 mois après le dépôt de votre recours hiérarchique.

Lorsque cette décision implicite de rejet est née, vous avez alors un mois (30j) pour la contester devant la CAP.



Autre précision de droit administratif : Cette décision étant implicite, l'administration ne vous notifie pas les voies et délais de recours dans lesquels vous pouvez la contester. Cependant, il est préférable de saisir le tribunal administratif dans le délai de 2 mois.

Nous rappelons que lors de la CAP, l'avis des représentant.es du personnel n'est que consultatif. Généralement, l'Administration confirme les décisions prises par la hiérarchie. D'où l'importance d'être opiniâtre et de saisir le tribunal administratif.

→ RECOURS GRACIEUX

Le recours gracieux auprès de votre évaluateur.trice n'est pas obligatoire. Mais vous conservez la faculté de vous adresser à votre supérieur.e hiérarchique direct.e pour régler de manière « amiable », dans le cadre d'un recours gracieux, toute difficulté née de l'entretien ou du compte rendu. Nous vous invitons à vous faire accompagner cette fois par un.e collègue, représentant.e du personnel....

CONTESTER QUOI ? Quelques conseils ... pour faire valoir vos droits



Vous pouvez contester les observations portées par votre N+1 ou par votre N+2, les refus éventuels de formation, un avis négatif sur les perspectives d'évolution professionnelle, les objectifs qui sont formulés ... Dès lors qu'un élément de phrase du compte-rendu vous paraît négatif ou même ambigu, n'hésitez pas à le contester. En effet, cet élément risque immanquablement d'être utilisé à vote encontre, dès que l'occasion se présentera pour l'administration.

Soyez attentif.ves à tous les éléments du compte-rendu de l'entretien et à la cohérence entre l'appréciation globale et les rubriques. En cas de décalage, n'hésitez pas à contester.

FORME DE VOTRE RECOURS

Qu'il s'agisse d'un recours gracieux, hiérarchique ou d'un recours en CAP, la rédaction se fait sur papier libre, dans le style de la rédaction administrative. La demande de révision des appréciations écrites doit figurer de façon explicite dans le corps du recours. S'agissant des appréciations littérales, il convient de bien préciser celles que vous contestez et le sens des modifications que vous souhaitez y voir apporter.

Besoin d'aide ou de précision ?

Prenez contact avec vos représentant-e-s SUD TAS de proximité ou adressez-un courriel à :

syndicat.sud-tas@travail.gouv.fr

Commissaires paritaires des CAP pour 2023-2026 :

Contrôleuseuses du travail : **Elodie KOHL & Michelle ROZE**

Inspecteur.ices du travail : **Sarah-Loëlia AKNIN, Emilie DE BARGAS, Fanny LELIMOUZIN, Coline MARTRES-GUGUENHEIM**