

Bien se défendre lors de son entretien professionnel

Les enjeux

Les mois de mai et juin sont désormais pour les personnels administratifs, ITRF, Bibliothèque ainsi que les agents non titulaires sur besoins permanents, 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 d'échelon et 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).

Seule exception dans la filière administrative, pour le corps des AAE, le décret n° 2014-1553 du 19 décembre 2014 a intégré, à compter du 1er janvier 2015, les réductions automatiques d'un mois par an applicables à la durée de séjour dans les échelons des grades. Il n'y a donc plus lieu d'attribuer des réductions d'ancienneté aux membres de ce corps.

L'entretien professionnel est un document officiel inséré dans le dossier administratif que l'autorité hiérarchique utilise lors des 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... »

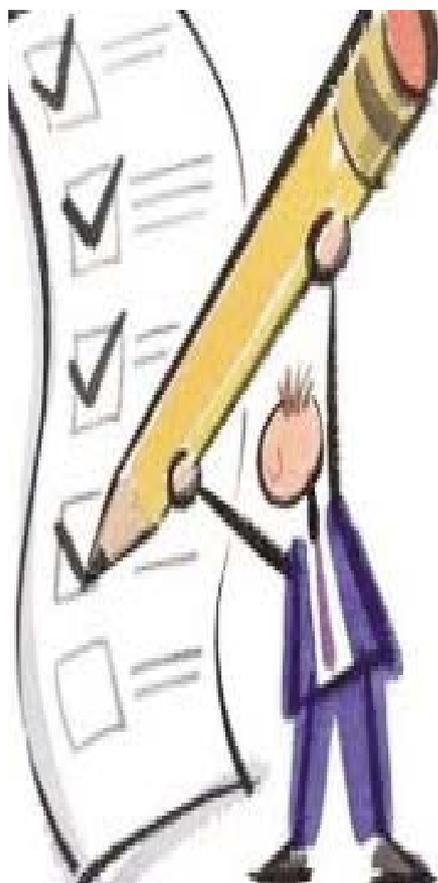
Il en résulte que « le SHD, qui exerce son pouvoir hiérarchique sur l'agent, ne peut déléguer son pouvoir d'évaluation sans dénaturer l'entretien professionnel. Une telle délégation serait, en effet, contraire à l'esprit du dispositif qui prévoit que l'entretien doit être conduit par le supérieur de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

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). ».



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.

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.

François Ferrette

