



## SOLIDAIRES Finances

SNUI - SNUCCRF - SOLIDAIRES-DOUANES - SUD TRÉSOR - SUI - SUD INSEE  
SUD ADMINISTRATION CENTRALE - SUD CDC - SUD CNP - SNABF-Solidaires

93bis, rue de Montreuil - 75011 PARIS

solidairesfinances@solidairesfinances.fr - <http://www.solidairesfinances.fr>

### « Evaluation » : Groupe de travail ministériel du 8 octobre 2008

# CONFUSION EN PERSPECTIVE !

Le décret 2007-1365 du 17 septembre 2007 transforme en profondeur les conditions d'exercice de l'évaluation des personnels en supprimant certes la notation chiffrée mais en maintenant une procédure dite « d'entretien professionnel ».

Le groupe de travail du 8 octobre examinait les « principes directeurs » relatifs à la mise en œuvre de ce décret. Ils sont sensés préciser le cadre ministériel de l'expérimentation et ont donc vocation à terme à constituer la future circulaire d'application.

En préambule, Solidaires Finances a tenu à rappeler sa position sur ce système en prononçant la déclaration liminaire suivante :

*« Comme nous le soulignons déjà lors de la réunion du groupe de travail « notation » du 1<sup>er</sup> juillet 2008, Solidaires Finances tient à vous réaffirmer sa totale opposition à l'expérimentation dans les différentes directions de nos ministères.*

*Nous résumons votre projet en deux mots : incohérence et arbitraire.*

*Comme nous vous le disions déjà, incohérence déjà par rapport à la réforme introduite en 2002, puisque, par exemple, vous faites à nouveau la distinction entre le « meneur de l'entretien professionnel » (ou supérieur hiérarchique direct) et le « chef de service » habilité à attribuer ou non les réductions d'ancienneté. A l'époque, vous vouliez contourner nos critiques, lesquelles dénonçaient le fait que le chef de service (directeur départemental, interrégional, TPG...) soit à la fois juge et partie, puisque notateur final et président de la CAP, chargée d'examiner les recours.*

*Arbitraire, votre proposition l'est en proposant non seulement un quota maximum d'agents méritants fixé à 60%, mais dans la mouture présentée pour cette réunion, un minimum de 30% est prévu, alors même que le décret de 2007 est muet sur ce point. Vous vous autorisez la possibilité de dégager une minorité de bénéficiaires au détriment de la masse des agents (30% ayant la réduction maximale).*

*Cela ne traduit pas la réalité du terrain et l'investissement quotidien de l'ensemble des agents dans le bon fonctionnement du service public, d'autant plus dans une période de réorganisations et de restructurations permanentes. Les critères d'appréciation étant de nature subjective, le risque d'arbitraire s'en trouve ainsi accru. Pour Solidaires Finances, il ne saurait donc y avoir de logique de quota. En tout état de cause, nous ne pouvons que condamner le seuil minimum de 30%, en deçà des 50% de l'ancien dispositif, quota que nous récusons déjà.*

*Qui plus est, nous craignons une dérive budgétaire qui résulterait de la non-utilisation des possibilités de réduction de cadence offertes : en effet, 30% d'agents, cela peut-être 30% de bénéficiaires d'un mois ...*

*Dans ce cadre, votre dispositif est d'autant plus dangereux qu'il est confus. En effet, il introduit une distinction entre recours sur l'entretien d'évaluation et recours en matière de décision d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté :*

- en matière d'évaluation, recours gracieux obligatoire avant éventuel recours en CAP ;*
- en matière de modification de cadencement, recours en CAP.*

*Pourtant, sur ce dernier point, et comme vous nous l'indiquez, je cite : « d'une manière générale, la décision du chef de service ne pourrait être utilement contestée que si elle apparaît en discordance formelle par rapport aux termes et propositions du compte rendu d'entretien professionnel » : notion aussi vague que lourde de conséquences sur les chances de succès d'un éventuel recours sur le cadencement. Faut-il la rapprocher de l'erreur manifeste d'appréciation ? Inutile manifestement d'entretenir l'illusion du caractère facultatif du recours gracieux sur l'entretien d'évaluation.*

*Quant aux délais du recours en matière d'évaluation, 10 jours pour le recours gracieux, 10 jours pour la réponse du supérieur hiérarchique ou 2 mois si décision implicite de rejet, et 10 jours à partir de la décision explicite ou implicite pour saisir la CAP, ils constituent un recul par rapport au dispositif antérieur. Ils laissent peu de temps aux agents pour préparer leur défense, même si l'administration envisage généreusement de leur laisser une semaine de plus pour prendre connaissance, apporter leurs observations et signer leur compte-rendu d'évaluation.*

*Pour Solidaires Finances, ce délai est d'autant plus court que des agents sont parfois confrontés à des situations complexes et difficiles à appréhender et à restituer dans le cadre d'un recours auprès de leur supérieur direct. La coexistence en parallèle d'un recours gracieux et d'un recours hiérarchique est-il prévu pour couvrir ces situations délicates ?*

*En matière de garanties, il est prévu en cas de nouvel entretien qu'un nouveau compte-rendu soit systématiquement établi. Nous vous demandons de bien vouloir nous confirmer que s'ouvrira alors un nouveau délai en vue d'un éventuel recours. »*

Pour le Secrétaire Général Adjoint du Ministère, Jean-Louis Rouquette, l'objet de cette réunion se limitait à évoquer le cadre de l'expérimentation, déclarant que celle-ci serait une véritable expérimentation et que par conséquent les choses n'étaient pas figées.

Il a, dans un premier temps, notamment rappelé les évolutions apportées par rapport à la version précédente du projet.

- Concernant l'entretien professionnel : rappel précis du calendrier, d'un délai minimum de 48 h pour le préavis d'entretien, du caractère annuel de l'entretien, de l'obligation d'un compte-rendu de celui-ci et d'une rubrique concernant les besoins de formation professionnelle.*
- Chaque administration aura à déterminer sa propre notion « d'encadrant ».*
- Sur le point concernant le volume des réductions d'ancienneté ont été ajoutées la nécessité d'une harmonisation préalable et l'introduction d'un minimum de bénéficiaires fixé à 30 %. La rédaction initiale ne prévoyait qu'un maximum à 60 %.*

Il est prévu d'ores et déjà que l'expérimentation concerne les corps d'Attachés d'administration centrale et d'Inspecteurs des Douanes. Tous les corps de la DGFIP sont exclu du processus en 2009.

## **Incohérence, arbitraire et confusion !**

### ***Détermination des volumes de réduction d'ancienneté :***

Pour Solidaires Finances, le décret n'impose pas de quota d'agents pour être attributaire de bonifications d'ancienneté. En instituer, c'est renforcer encore l'arbitraire du nouveau système.

Pourquoi déterminer que 30 ou 60 % d'agents font mieux « tourner » les services que d'autres alors que l'ensemble des agents concourent à leur bon fonctionnement, si ce n'est pour des raisons de logique budgétaire ?

Les 4 fédérations qui siègent au CTPM (CGT, Solidaires Finances, FO et CFDT) ont rappelé qu'aujourd'hui, dans le cadre de l'exercice d'évaluation - notation, le seuil de bénéficiaires de réductions d'ancienneté est fixé à 50 %. Comment imaginer que le nouveau dispositif institue un minimum inférieur ?

M. Rouquette a tenté de justifier l'introduction d'un seuil minimum en le présentant comme une garantie pour les agents. Selon lui le quota de 50 % de bénéficiaires est aujourd'hui un maximum et le projet, en prévoyant un seuil maximum de 60 % élargit le nombre d'agents attributaires. Sera-ce bien demain le sentiment des agents d'une direction lorsque ne sera attribué à 30 % d'entre eux qu'un mois de réduction d'ancienneté, comme l'autorise le projet et l'a dénoncé Solidaires ? Est-ce le moyen indiqué par M. Rouquette pour éviter la surconcentration de réductions d'ancienneté sur un nombre limité d'agents ?

Le Ministère arrêtera sa réponse en la matière d'ici le CTPM de décembre prochain où sera présentée la version définitive du texte.

### ***Voies de recours :***

M. Rouquette reconnaît que le nouveau dispositif est complexe car il existe deux voies :

- l'une qui découle du décret,
- l'autre qui relève du droit commun.

Il a fortement insisté sur le fait que c'est l'entretien et son compte-rendu, donc l'évaluation, qui sont le pivot de la procédure de recours, le décret imposant un recours gracieux préalable devant l'évaluateur rédacteur du compte-rendu avant recours en CAP sur l'évaluation.

A côté de ce recours, il demeure les procédures de droit commun :

- la décision d'attribution d'une réduction ou d'une majoration d'ancienneté est susceptible de recours devant la CAP compétente dans un délai de 2 mois, mais, manifestement, pour l'administration, elle ne se conçoit qu'en cas de recours sur l'évaluation,
- le recours hiérarchique et le recours contentieux qui continuent de s'appliquer comme actuellement.

Pour sa part, Solidaires Finances a dénoncé la réduction à 1 mois de la procédure de recours sur le compte-rendu d'évaluation (3 fois 10 jours : 10 jours pour le recours gracieux, réponse du supérieur hiérarchique direct dans le délai de 10 jours ou à défaut - en cas d'absence de réponse - décision implicite de rejet à l'issue du délai de droit commun de deux mois, saisine de la CAP dans le délai de 10 jours suivant la réponse) par rapport à ce qui existe aujourd'hui et, dans le cadre du délai ouvrant droit à recours, a

demandé que la notion de « communication à l'agent » soit précisée par celle de « notification de la décision ».

De même, notre délégation a insisté sur la nécessité de clarifier les procédures car leur complexité est source de confusion et de danger pour les agents. L'articulation, notamment en matière de délai, entre les différents types de recours, en particulier entre le recours gracieux puis devant CAP sur l'évaluation et le recours devant CAP sur l'absence ou l'insuffisance de réduction d'ancienneté n'est pas clair. Dès lors que le recours sur le cadencement est lié au recours sur l'évaluation, il apparaît logique et cohérent de cumuler les délais...

En dernier lieu, Solidaires Finances a demandé qu'en cas de second entretien prévu par le projet qui nous a été présenté, le délai de recours imparti à l'agent démarre à compter de la notification du deuxième entretien.

S'il s'est dit « *assez conscient* » pour dire que le délai de 2 mois pour constater l'absence de réponse du supérieur hiérarchique au recours gracieux n'était « *pas très satisfaisant* », le Secrétaire Général Adjoint a concédé que la partie relative aux recours de droit commun devait être réécrite afin de « *la rendre plus explicite* » et, également prêt à une réécriture du projet de circulaire en ce sens, a considéré qu'il fallait entendre « communication » par « notification ».

Sur l'ouverture d'un nouveau délai à recours en cas de nouvel entretien, M. Rouquette s'est engagé à ce que la question soit examinée.

Solidaires Finances a d'ores et déjà prévenu : dans le cadre de la procédure de recours telle qu'elle nous est actuellement soumise, nous ne pourrions qu'encourager, par prévention, tout agent à effectuer un recours gracieux pour se préserver la possibilité d'obtenir satisfaction lors d'un éventuel recours sur le cadencement.

***Fiche d'entretien :***

Le modèle type devra être adapté par chacune des administrations afin de tenir compte des spécificités professionnelles.