



« L'entretien professionnel »

Comme chaque année au 1er trimestre, la campagne d'évaluation bat son plein. Cet exercice est d'ailleurs la déclinaison d'un décret 2010-888 du 28-07-2010. Sauf situation particulière, votre évaluateur vous proposera un entretien d'évaluation avant le 31 mars 2020. Ce dernier devra également rapporter l'entretien dans un CREP (Compte-Rendu d'Évaluation Professionnelle). Ensuite, s'en suivra ou non (selon votre satisfaction face au contenu du CREP) un long et tortueux chemin vers la voie du recours.

À travers ce numéro spécial « Entretien Professionnel », vous trouverez les principaux éléments nécessaires à la maîtrise de l'entretien et des possibilités de recours. Néanmoins, si vous avez besoin d'aide dans vos démarches, vous pourrez contacter la section des Haut-de-France par retour de mail pour prendre en charge votre demande et être mis en relation avec les élus en CAPL et CAPC de l'UNSA Douanes.

Le déroulement de l'entretien professionnel

D'après l'administration, c'est l'occasion d'évoquer les aspects fondamentaux de la vie professionnelle de l'agent, en faisant le point sur l'année écoulée et en fixant les objectifs de l'année en cours.

Pour l'UNSA Douanes, il doit surtout être un moment d'expression libre pour l'agent où ce dernier pourra exposer ses attentes et ses besoins en matière d'organisation, de formation, de reconnaissance, d'avenir professionnel, de bien-être et de perspective de carrière.

A contrario, ce n'est pas un entretien hiérarchique où le supérieur vient lister les éventuels points faibles de l'agent. Il doit également proposer les solutions nécessaires en cas de difficultés rencontrées par ce dernier.

Enfin, l'entretien est un acte au caractère confidentiel, donc sans présence ou référence à un tiers. Il doit également prévenir toute forme de discrimination et ainsi éviter des comportements qui mettraient en cause l'âge, l'état de santé et/ou de grossesse, le genre, le handicap, le physique, les orientations sexuelles, les pratiques religieuses ou l'appartenance syndicale de l'agent évalué.

Ce qu'il faut retenir concernant l'entretien :

- L'évaluateur doit proposer une date d'entretien à l'agent évalué au moins 8 jours avant. À cette occasion, vous pouvez demander un formulaire vierge de CREP afin de préparer votre entretien ;
- L'agent peut demander un report de l'entretien ou même refuser d'y assister (il sera toutefois plus difficile de contester le CREP par la suite) ;
- Chaque agent titulaire ayant totalisé sur l'année N-1 au moins 90 jours de présence effective (ou équivalent) doit être évalué ;
- L'entretien doit se tenir dans un cadre confidentiel (aucun tiers ne doit être présent) et dans un climat de dialogue et de transparence. Chacun doit pouvoir exprimer ses attentes ;
- L'évaluateur remet le CREP sous pli personnel dans un délai maxi de 15 jours après la date de l'entretien ;
- **À compter de la date de remise du CREP à l'agent, deux possibilités :**
 - **L'agent dispose alors d'un délai maximum de 15 jours afin de prendre connaissance de son CREP et de formaliser ses observations, avant de le signer et le remettre à son évaluateur.** Cette signature vaut attestation de remise et non pas acceptation du CREP.
 - **L'agent peut, dans un délai de 8 jours, formaliser par écrit un recours gracieux auprès de son évaluateur.** L'évaluateur disposera à son tour d'un délai de 8 jours pour répondre à la demande de l'agent. Cette démarche a pour vocation de régler de manière amiable tout désaccord survenu lors de l'entretien ou du compte-rendu. Elle demeure facultative et ne gêne en rien l'éventualité d'un recours officiel par la suite.

À la fin de cette procédure gracieuse, le délai maximum de 15 jours débute afin de prendre connaissance de son CREP, afin de formaliser ses observations, avant de le signer et le remettre à son évaluateur.

Il est conseillé de conserver une trace écrite des différents échanges tenus avant et après l'entretien.

L'importance de l'évaluation

Les plus anciens ont connu l'évaluation qui permettait d'obtenir une modulation des mois d'avancement d'échelons. Si cette démarche n'existe plus depuis 2 ans, l'entretien demeure un élément fondamental dans la carrière des agents. **En effet, la mise en place des lignes directrices de gestion, pour la mobilité en 2020 et les promotions en 2021, établie qu'une part essentielle des décisions prises par l'administration sont basées sur les appréciations phraséologies portées au CREP.**

Vous devez donc rester très attentifs aux mentions inscrites dans les différentes rubriques par votre évaluateur.

La mention d'alerte est toujours en vigueur et ce, pour toutes les catégories. Si cette case est cochée, l'évaluateur doit motiver cette décision dans la rubrique « appréciation générale ». Elle aura pour conséquences principales l'exclusion de l'agent des tableaux d'avancements et listes d'aptitudes.

À terme, si elle se renouvelle sur plusieurs années, elle peut conduire à la révocation de l'agent. Il est donc primordial de veiller à ne pas tomber dans cette catégorie d'agent ou, à défaut, d'en sortir au plus vite.

EXERCER SON DROIT DE RECOURS : la procédure de recours

Elle est (volontairement) complexe. À noter d'ailleurs que la notion de recours gracieux, citée précédemment, n'entre pas dans la procédure obligatoire de recours.

Le point de départ est la date de remise du compte-rendu d'évaluation signé par le directeur interrégional ; cette date est appelée date de notification.

Faire Appel, pourquoi ?

Les rubriques sont mal remplies, des erreurs ou certaines mentions illégales apparaissent (discrimination, référence à une activité tierce, grève, congés, absences légales, etc.), les appréciations ne reflètent pas la réalité du travail fourni, le compte rendu n'est pas la traduction exacte de l'entretien, des contraintes ont été exercées sur l'agent, etc.

C'est un acte libre qui ne doit faire l'objet d'aucune pression hiérarchique. De même, il ne portera aucune conséquence sur la carrière d'un agent dès lors que ce recours respecte le cadre légal et la déontologie.

Quand et comment ?

Concernant les voies de recours, l'exercice est devenu plus contraignant au fil du temps. Il existe deux recours : hiérarchique et devant la commission paritaire administrative (CAP). **Notez que le recours hiérarchique est un prérequis obligatoire au dépôt d'un recours en CAP.** Les modalités sont à consulter dans le tableau suivant :

Recours hiérarchique :	Recours en Commission Paritaire Administrative (CAP) :
1/ formulé par écrit auprès du DI dans un délai de 15 jours après notification définitive du CREP.	1/ formulé par écrit auprès du DI : — dans un délai de 30 jours après la notification de la réponse au recours hiérarchique. — s'il n'y a pas eu de réponse au recours hiérarchique, le délai est porté à 30 jours + 2 mois à compter de la date de dépôt du recours hiérarchique.
2/ Réponse sous 15 jours de la hiérarchie pour accepter ou refuser le recours. L'absence de réponse dans un délai de 2 mois après le dépôt du recours hiérarchique vaut rejet implicite.	2a/ Si le recours est accepté en CAPL : modification du CREP et fin de la procédure.
3a/ Si le recours hiérarchique est accepté : modification du CREP et fin de la procédure.	2b/ Si le recours en CAPL est partiellement accepté ou rejeté : recours en CAP Centrale, par écrit auprès du DG, dans un délai de 2 mois après la notification de la décision de la CAPL.
3b/ Si le recours hiérarchique est partiellement accepté ou rejeté : recours en CAP Locale, par écrit auprès du DI.	

Concernant la rédaction du recours, il ne nécessite pas de formalisme particulier hormis de bien préciser le type de recours : hiérarchique, CAPL ou CAPC. Il faut expliquer les raisons de votre désaccord et demander précisément ce que vous souhaitez voir modifier, corriger, supprimer ou remplacer. Dans la mesure du possible, il est bon d'étayer son argumentaire par des faits ou des exemples concrets.

Dans tous les cas, c'est un exercice délicat où l'aide et le conseil des représentants des personnels vous permettra d'optimiser vos chances d'aboutir mais également d'éviter certaines erreurs dommageables.