



ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION

Connaître ses droits, c'est essentiel

L'entretien annuel concerne tous les agents titulaires ou en contrat sur un emploi permanent ayant au moins 6 mois de présence dans la collectivité.

L'entretien doit se dérouler avec son responsable direct (N+1).
Il ne peut pas y avoir d'autres personnes présentes.

Infantilisant et contraire aux principes fondamentaux du statut de la fonction publique d'égalité, d'indépendance et de responsabilité, l'entretien annuel c'est :

- **L'individualisation des agents et leur mise en concurrence au détriment du collectif de travail**
- **Le renforcement des inégalités et du clientélisme**
- **La rémunération au mérite et l'évolution de carrière soumises à la subjectivité du responsable hiérarchique.**

Se préparer à cet entretien en connaissant ses droits est important.

La CGT est à votre disposition en cas de problème. N'hésitez pas à nous contacter !

- Si vous avez des difficultés relationnelles avec votre N+1, vous pouvez demander à être reçu par votre N+2 en présence d'un représentant syndical pour lui faire part des difficultés rencontrées.
- 8 jours avant l'entretien, votre responsable doit vous remettre votre fiche de poste. Cette fiche de poste peut être amenée à évoluer lors de l'entretien. Elle doit être adaptée aux capacités réelles de travail et aux moyens alloués. Un temps partiel doit avoir une fiche de poste adaptée à son temps de travail !
- Recensez les formations que vous n'avez pas pu effectuer ou qui vous ont été refusées, identifiez-en d'autres.
- Renseignez-vous pour savoir si vous remplissez les conditions d'ancienneté d'avancement de grade ou de promotion interne pour demander à ce que votre responsable vous inscrive sur le tableau annuel d'avancement.
- Attention, le niveau attribué pour chaque critère d'évaluation est pris en compte dans le calcul de la cotation pour les promotions.
- Si vous souhaitez changer d'affectation, c'est le moment d'en parler également.
- La note concernant votre « engagement professionnel » doit vous être notifiée lors de l'entretien.

Après l'entretien

- Avant de signer le compte rendu d'entretien, vous pouvez inscrire des observations sur le contenu ou sur la conduite de l'entretien.
- Pour effectuer un recours, il faut la preuve que le compte rendu vous a été notifié. Mieux vaut signer le compte rendu en inscrivant que vous n'êtes pas d'accord avec son contenu.
- Si vous souhaitez contester le compte-rendu de votre entretien : après signature, vous avez 15 jours pour adresser par écrit une demande de révision. L'employeur a 15 jours également pour vous faire part de sa décision. En cas de réponse défavorable, vous avez un mois pour saisir la CAP qui émettra un avis. L'employeur n'est pas obligé de suivre l'avis de la CAP, dans ce cas, le recours au tribunal administratif peut être envisagé.

Pourquoi faire un recours ?

- Si vous estimez que votre évaluation ne reflète pas votre manière de servir tout au long de l'année ;
- Si l'administration dans une ou plusieurs rubriques émet des réserves sur la qualité, la quantité de votre travail ou sur votre comportement au sein du service ;
- Si vous constatez une baisse de niveau dans les critères d'évaluation ;
- Si une ou plusieurs des critères d'évaluation sont positionnés en moyen ou insuffisant ;
- S'il existe un décalage entre les niveaux des critères d'évaluation et l'appréciation générale portée sur votre manière de servir ;
- Si des qualificatifs dans votre appréciation générale baissent ou disparaissent ;
- Si vous constatez que votre appréciation ne correspond pas aux qualités attendues par l'administration d'un agent de votre grade/échelon ;
- Si vous n'êtes pas d'accord avec les avis donnés sur une promotion.

Cette liste n'est pas exhaustive, si vous n'êtes pas satisfait de votre évaluation, il est indispensable de faire appel.

Tous les éléments du compte rendu d'entretien professionnel sont susceptibles d'être révisés, sauf les objectifs de l'année à venir.

La CGT revendique :

- **Tableaux d'avancement** : La CGT revendique une carrière linéaire pour les catégories C et B, c'est à dire la suppression des grades et donc des tableaux d'avancement. Dans l'attente, elle exige que l'ensemble des agents qui remplissent les conditions statutaires puissent être promus au grade supérieur et condamne les restrictions budgétaires qui limitent le nombre de promus.
- **Liste d'aptitude** : La CGT revendique que le concours ou l'examen professionnel soient les voies de recrutement privilégiées. Ils constituent le seul rempart possible contre le système actuel de la Liste d'Aptitude qui privilégie le « mérite » en toute opacité, crée la division entre agents par leur mise en concurrence et les met à la merci de leur hiérarchie.

Envie de changer les choses ?

Syndiquez-vous !

"Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais
ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu"
Bertolt Brecht

