



www.fnte.cgt.fr

Entretien professionnel et CREP : Vous êtes acteur de votre parcours professionnel !!

Comme chaque année, vous allez être convoqué à votre entretien annuel concernant votre évaluation professionnelle 2020. Chaque année, la **CGT** vous donne les éléments indispensables afin que votre entretien se déroule dans les meilleures conditions, et le cas échéant, que vous puissiez rédiger un recours sur votre évaluation.

L'entretien professionnel annuel est un moment très important, au cours duquel l'agent se voit notifier par son Supérieur Hiérarchique Direct (SHD) les différents éléments concernant son activité professionnelle et les objectifs qui lui sont fixés. C'est également à ce moment de l'année que sont évalués vos besoins en formation.

Si l'entretien n'est pas mené par votre SHD, la procédure est irrégulière.

La notion de Supérieur Hiérarchique Direct est fonctionnelle et indépendante de l'appartenance à un corps et/ou grade. Il est celui qui organise et contrôle le travail.

✓ Qui prévient l'agent ?

L'agent doit être impérativement prévenu par écrit par son SHD sous quelle que forme que ce soit (y compris par messagerie électronique). **La CGT attire votre attention sur le fait que cette convocation ne peut être faite via ESTEVE.**

Délai	Au moins 8 jours francs avant son entretien professionnel
Calendrier	Le CREP doit être définitivement signé généralement pour la fin du mois de février
Qui évalue ?	L'entretien professionnel est conduit par le SHD (N+1). Cet entretien doit durer au moins une heure

L'entretien se déroule obligatoirement entre l'agent et son SHD. Le CREP est rempli directement dans ESTEVE. **A l'issue de votre entretien, vous pouvez consulter votre CREP pendant 48 heures**, afin d'y apporter d'éventuelles observations. La CGT vous conseille alors de le lire très attentivement.

Si vous constatez que le contenu de votre CREP ne correspond pas à la réalité du travail que vous avez effectué, vous pouvez demander à votre SHD de le modifier, s'il refuse de le faire vous devez apporter vos annotations dans la partie « **observations éventuelles de l'agent** ». Votre CREP est alors transmis à votre N+2 qui le vise et le retourne au SHD

après y avoir apporté d'éventuels observations. Le SHD vous notifie votre CREP. **Vous disposez de 7 jours à la date de notification de votre CREP pour le signer.**

Le SHD peut alors procéder à des modifications ou refuser. Si vous n'obtenez pas satisfaction, **la CGT vous conseille vivement de rédiger un recours hiérarchique qui doit être adressé à votre N+2.**

N'hésitez pas à contacter des représentants CGT pour vous conseiller. Si vous n'effectuez pas de recours, l'administration considère alors que vous validez de fait le contenu de votre CREP. Cela peut avoir des conséquences négatives sur votre carrière concernant notamment l'avancement et les mutations.

✓ Les différents types de recours :

Vous pouvez contester à la fois la procédure et le déroulement de l'entretien ainsi que le compte-rendu de votre entretien professionnel.

1- Recours hiérarchique

La réglementation en vigueur prévoit que l'agent peut saisir l'autorité hiérarchique (N+2). **L'agent dispose d'un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu (CREP).**

Réponse : L'autorité hiérarchique dispose à son tour d'un délai de **15 jours francs** pour notifier sa réponse. En cas de non réponse, s'applique alors la règle selon laquelle le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet du recours.

2 - Recours auprès de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

→ Après décision de l'autorité hiérarchique, l'agent dispose d'un délai de **1 mois** à partir de la notification du SHD pour saisir la CAP compétente à son égard par la voie hiérarchique.

→ L'avis de la CAP est consultatif. La CAP peut demander à l'autorité hiérarchique la révision du CREP.

→ L'autorité hiérarchique communique à l'agent le compte rendu définitif du CREP qui en accuse réception.

3 - Recours contentieux

Si l'agent n'est pas satisfait de la réponse donnée suite à son recours en CAP, il peut alors saisir le juge du tribunal administratif, dans les délais de 2 mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel.

Chaque évènement professionnel (mobilité, nouveau poste, etc...) ne doit pas vous replacer à droite du chemin de croix. Cela n'est valable que pour les nouveautés de votre nouvel emploi.

De plus, il n'y a AUCUN QUOTA imposé par la réglementation (autrement, que l'on vous la donne) dans l'évolution du chemin de croix. Entendre un N+1 dire qu'il ne peut bouger que X croix est faux, c'est qu'IL ne veut pas bouger plus de croix.

✓ La CGT vous rappelle quelques règles :

→ Vérifier l'exactitude de la fiche de poste, dont le contenu doit correspondre exactement aux activités et aux contraintes du poste occupé (responsabilités, encadrement, tâches annexes), car avec le RIFSEEP, celle-ci a une incidence non négligeable sur le classement dans le groupe,

→ Vérifier que votre hiérarchie n'utilise pas vote CPF (compte personnel de formation) pour vous demander des formations,

→ Vous munir de votre CREP de l'année précédente et obtenir une copie de votre CREP à l'issue de l'entretien. L'entretien est bilatéral et ne peut se tenir en présence d'une tierce personne,

→ L'entretien est obligatoire, sinon, il y a risque de sanction. La signature atteste seulement de la prise de connaissance. Cela ne présume pas que l'agent ne fera pas une demande de révision ou qu'il n'exercera pas les voies de recours (gracieux ou contentieux).

Utiliser votre délai de réflexion de 48 heures pour bien étudier votre CREP et apporter vos observations.

Le formalisme du CREP n'est pas neutre, il servira de support pour élaborer le **plan de formation** et le **plan de mobilité**.

Il est LE document pour l'avancement : le SHD doit détailler cette considération. Si ce n'est pas le cas, l'agent n'avancera pas. Effectivement, si les éléments mis en avant dans les Lignes Directrices de Gestion à l'avancement dans le paragraphe des « critères d'appréciation » :

mobilité fonctionnelle/géographique, encadrement d'équipes, formation continue, présentations aux concours et/ou examens professionnels, fonctions de maître d'apprentissage, etc...

ne sont pas soulignés dans le CREP par le SHD, le CREP passe inaperçu ! Et l'agent aussi dans son parcours professionnel.

Il sert également de fondement à la part variable (CIA).

Le CREP doit être factuel (!!), il n'est pas un moment d'affrontement, ni un outil de sanction ou de pénalisation, ni une simple formalité. C'est un moment de **DIALOGUE** (normalement).

La situation sanitaire de cette année 2020 ne doit pas être un prétexte à faire une différenciation entre les agents de par leur position administrative. Les agents qui étaient en ASA n'ont pas à subir une sanction.

Comme aime à le répéter l'Administration, **chaque agent est acteur de son parcours professionnel**, et cela commence par le CREP que l'agent doit considérer comme un moment de dialogue. Mais il est aussi nécessaire que le SHD le considère comme tel.