

Contester son entretien individuel d'évaluation

L'entretien individuel d'évaluation est au cœur d'un dispositif d'expérimentation. Il est considéré comme le moyen privilégié de mesurer la valeur professionnelle et la manière de servir.

L'entretien individuel, en cours d'expérimentation, a de nombreuses conséquences sur la carrière et la rémunération des fonctionnaires. La valeur professionnelle est ainsi utilisée pour l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne. La manière de servir est un critère de modulation du régime indemnitaire, susceptible de varier en fonction de l'appréciation effectuée par l'autorité territoriale. Enfin, l'entretien d'évaluation peut constituer un élément déterminant dans une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

1. La notification du compte rendu

À l'issue de l'entretien d'évaluation, votre supérieur hiérarchique, qui aura conduit celui-ci, doit achever de remplir la fiche d'entretien et formuler une appréciation générale littérale sur votre valeur professionnelle. Ce compte rendu doit ensuite être visé par l'autorité territoriale, qui peut, si elle le souhaite, le compléter d'observations. Ce visa donne au compte rendu le caractère de décision administrative. Ce compte rendu doit vous être notifié dans un délai maximum de dix jours suivant l'entretien.

À ce stade, vous disposez de dix jours pour compléter le compte rendu d'observations portant sur la conduite de l'entretien et les sujets sur lesquels il a porté, le signer et le renvoyer à l'autorité territoriale. Il convient ici d'être rigoureux et précis dans les observations formulées, pour faire état de la manière la

plus objective possible des différents survenus lors de l'entretien. La contestation d'une évaluation ne doit pas être, pour vous, l'occasion de régler vos comptes avec votre supérieur hiérarchique, sous peine de perdre en efficacité et en pertinence.

2. La demande de révision

Vous disposez ensuite de plusieurs possibilités. Si vous retournez le compte rendu signé, celui-ci sera versé à votre dossier administratif.

Vous pouvez aussi saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision, dans un délai de quinze jours francs après la notification du compte rendu. Celle-ci dispose de quinze jours pour conserver le compte rendu intact ou le modifier.

Si vous n'êtes toujours pas satisfait du compte rendu qui vous est transmis, vous pouvez saisir la commission administrative paritaire (CAP) compétente (lire l'encadré), au plus tard quinze jours après. Vous devez veiller à communiquer les informations objectives et indiscutables dont vous disposez et qui viennent étayer votre point de vue. Sur la base de ces informations, la CAP peut proposer à l'autorité territoriale la modification de l'entretien professionnel.

3. Les voies de recours

Vous conservez la possibilité de déposer un recours gracieux, c'est-à-dire de demander une nouvelle fois à l'autorité territoriale de modifier le compte rendu. Il est peu probable que ce recours soit fructueux, dans la mesure où l'autorité aura déjà été saisie d'une demande de modification, qu'elle aura refusée. L'intérêt principal de ce recours est qu'il proroge le délai de recours contentieux.

Vous pouvez ensuite contester le compte rendu devant le tribunal administratif compétent dans les deux mois qui suivent la notification du compte rendu définitif (date de réception) ou du rejet du recours gracieux. Pour que ce délai vous soit opposable, il faut qu'il ait été indiqué dans le compte rendu notifié, ainsi que les voies de recours.

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 5, 6 et 7.
- Code de justice administrative, art. R.421-5.

Quelle CAP compétente ?

La commission administrative paritaire (CAP) compétente pour l'agent se situe soit au niveau de sa collectivité ou de la collectivité à laquelle l'établissement public dans lequel il travaille est rattaché, soit au niveau de l'établissement public de coopération intercommunale dont sa collectivité est membre, soit au niveau du centre de gestion de son département, si sa collectivité y est affiliée.

Antonin Le Moul, du service « conseil statutaire » du CIG grande couronne d'Ile-de-France. Page coordonnée par Sylvie Fagnart

la Gazette.fr

Retrouvez d'autres problématiques liées à votre carrière

www.lagazette.fr
> emploi-carrière
> trouver un emploi > statut > 10 questions