

Les nouvelles modalités de l'entretien professionnel et de son compte rendu

**Une procédure
d'évaluation
individuelle
qui accentue la mise
en concurrence
des personnels**

En effet, le changement de gouvernement de mai 2012 n'aura pas stoppé la mise en application du décret n°2010-888 élaboré en son temps par François Sauvadet ministre de la fonction publique de Nicolas Sarkozy.

En effet, après des mois et des années de mise en liquidation de la note annuelle chiffrée attribuée aux agents publics de nos filières, après la rocambolesque péripétie du système de notation dit des "+ 5 - 5", le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat vise à clore définitivement la discussion.

Il installe l'entretien professionnel annuel et son compte rendu (chapitre 1er) comme le socle de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents ; fondant ainsi réglemen

tairement l'ensemble des décisions prises par l'administration lors des procédures d'avancements d'échelon ou de grade (chapitre II), voire même les modulations indemnitaires liées "au mérite" (article 16).

Ces dernières semaines, la direction générale des ressources humaines des ministères de l'éducation nationale (MEN) et de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) a oeuvré pour finaliser l'application du décret aux agents publics des filières BIATSS, dont celles des administratifs, des ITRF et des bibliothèques.

Elle a présenté un arrêté ministériel conjoint aux comités techniques du MEN et du MESR. Puis, le 26 avril 2013, elle a publié une note de service ministérielle sur la mise en oeuvre du dispositif, incluant un modèle-type de document pour le compte-rendu de l'entretien.

Une procédure déjà connue des personnels administratifs et des bibliothèques, étendue à la filière des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

La grande nouveauté réside dans le fait que les personnels ITRF sont intégrés dans une procédure déjà connue des personnels de l'AENES et des bibliothèques dès la campagne 2013.

L'entretien professionnel est annuel et obligatoire, il est conduit par le supérieur hiérarchique direct, le n+1, il est individuel et l'agent est convoqué par écrit au moins 15 jours à l'avance. Il porte sur l'interprétation de l'écart éventuellement constaté entre objectifs initiaux et résultats obtenus, il sert à apprécier la valeur professionnelle des agents au regard de critères annexés aux arrêtés ministériels du 18 mars 2013. L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu d'entretien établi par le n+1, qui peut faire d'abord l'objet d'observations formulées par l'agent évalué. Et, le cas échéant, d'une demande de révision.

Cette demande de révision s'effectue sous la forme d'un recours hiérarchique à formuler auprès de l'autorité hiérarchique (recteur ou ministre), qui a 15 jours pour y répondre. Les commissions administratives paritaires académiques ou nationales peuvent être saisies par les personnels d'une demande de révision à la seule condition que le recours hiérarchique ci-dessus évoqué ait été préalablement effectué.

Evidemment, d'aucuns auront beau jeu de nous dire que personne ne devrait craindre cet entretien professionnel annuel, qui pourrait constituer un moment opportun pour faire le point professionnellement parlant et envisager sereinement l'année à venir, en matière de formation, d'avancement, de promotion... Dans un monde parfait ou dans notre monde réel ?

Un tête à tête anxigène qui met les personnels sous pression et qui vise à isoler la "performance" individuelle... comme dans le privé ?

Nos établissements et services constituent-ils aujourd'hui partout et pour tous des lieux de travail épanouissants, dotés de personnels qualifiés en nombre suffisant rendant possibles des relations de travail (interpersonnelles et/ou hiérarchiques) sereines, dépassionnées et enrichissantes ? Ou bien, la réalité est-elle beaucoup plus complexe que cela ? Quel rôle jouera cet entretien professionnel annuel dans un contexte général de dégradation des conditions de travail produites par les suppressions massives d'emplois ou bien par le manque de personnels tout court ?

Qu'indiqueront réellement les compte rendus d'entretien réalisés en cas de tension, de conflit, de désaccords portant sur les objectifs et les résultats ?

Une énorme usine à gaz pour accoucher d'une souris ?

L'entretien professionnel va générer un surcroît de travail pour l'agent et le supérieur hiérarchique, non seulement pour son temps de déroulement mais aussi pour le temps de préparation que chacun y consacra, vu son caractère obligatoire. Dans les filières Bibliothèques et ITRF par exemple, le compte rendu d'entretien constituera sans doute un document supplémentaire dans le dossier déjà épais devant remonter en commission administrative paritaire : rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle, compte rendu de commissions paritaires d'établissement, organigramme, curriculum vitae, dossier RAEP, où s'arrêteront-ils ? Quel sera alors son poids effectif devant cette masse d'informations déjà existante ? Cette technique de gestion des ressources humaines a été justifiée dans le secteur privé par la répartition des profits de certaines entreprises entre les salariés. Mais dans la fonction publique, où la masse salariale est continuellement comprimée, cette technique ne servira qu'à répartir des bouts de chandelle !

Tout ce temps de travail détourné du service public pour satisfaire à une idéologie de la "performance" individuelle désuète et destructrice, cela n'est ni raisonnable ni acceptable !

Le nouveau cadre réglementaire et ses circulaires d'application

- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

- Circulaire Fonction publique du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010.

- Arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 (JO du 6 avril 2013).

- Circulaire DGRH du 26 avril 2013 C1-2 n°2013-0094 relative à l'entretien professionnel.

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Ce décret fait "bénéficiaire" de l'entretien professionnel les agents non-titulaires en contrat à durée indéterminée (CDI).

- Arrêté Éducation nationale du 10 avril 2008, relatif à l'application du décret 2007-1470.

Retrouvez tous les textes sur le site du SNASUB-FSU



Dossier réalisé par :

- François Bonicalzi (ITRF, commissaire paritaire national IGE),
- Philippe Lalouette (AENES, commissaire paritaire national SAENES),
- Hervé Petit (Bibliothèques, commissaire paritaire national BAS).

« A bas l'évaluation qui met en concurrence et qui subordonne, Pour un avancement rapide à la hauteur des missions !

Les arrêtés ministériels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur ont été présentés dans les comités techniques ministériels et sont en cours de publication. Ils viennent préciser le décret n° 2010-888 relatif à l'évaluation des fonctionnaires et à la reconnaissance de "leur valeur professionnelle".

Nous restons opposés à la lettre et à l'esprit de ce décret qui vise à instaurer l'entretien individuel et son compte-rendu comme éléments centraux déterminant les procédures d'avancement, sans parler des attributions indemnitaires au mérite.

Dès lors qu'ils sont connectés à des actes de gestion importants (avancement, rémunération...), ces entretiens peuvent très rapidement devenir des rendez-vous anxiogènes qui peuvent dégrader les conditions de travail des personnels. Nous pensons que cet entretien annuel ne rencontre pas l'adhésion des collègues dans tous les établissements et les services tant les enjeux sont importants et les relations interprofessionnelles (hiérarchiques ou non) délicates. A fortiori dans un contexte de diminution des moyens en postes pour faire face aux missions.

Alors que les agents de nos filières attendent des signes généraux de reconnaissance professionnelle, à commencer par une revalorisation significative des salaires et une amélioration importante des conditions d'avancement, de promotion ou de requalification, le décret n° 2010 – 888, les arrêtés ministériels et circulaires d'application qui en découlent risquent de produire de nouvelles usines à gaz pour gérer les carrières à la carotte et au bâton.

Des milliers de comptes rendus d'entretien exploités pour élaborer les tableaux d'avancement ? Et l'égalité de traitement alors ?

Le décret n°2010-888 est parfaitement clair même si son application ne peut pas aller de soi. La valeur professionnelle exprimée par le compte rendu d'entretien sert de fondement à l'élaboration des tableaux d'avancement(s), de grade ou d'attribution des réductions d'ancienneté.

La question qui se pose alors est la suivante : les services gestionnaires de personnels iront-ils jusqu'à éplucher plusieurs milliers de compte rendus pour présenter leurs propositions de tableaux devant les commissions paritaires, sans autres critères que les appréciations littérales rédigées par les supérieurs hiérarchiques ?

Nos représentant-e-s FSU dans les comités techniques ministériels ont longuement "ferraillé" contre les textes réglementaires qui définissent ce dispositif en votant contre jusqu'au bout, contrairement aux représentant-e-s de l'UNSA Education qui avait même soutenu en 2010 le décret imposé par le gouvernement Sarkozy-Fillon au comité technique du MEN. Pourtant, comment soutenir une procédure qui ne répond en rien aux attentes des collègues en matière de carrière, et qui, pire même, vise à les mettre en concurrence par la reconnaissance (ou non) de leur "performance" individuelle.

A l'opposé de la méthode de la carotte et du bâton pour gérer leurs avancements, les personnels exigent la fin du blocage des salaires et la revalorisation de leur traitement, des procédures d'avancements accélérées pour faire reconnaître régulièrement leurs qualifications et compétences dans l'exercice de leurs fonctions. A fortiori dans une situation de blocage des carrières, qui voit notamment de très nombreux collègues exercer des missions supérieures à leur statut. Ils savent qu'ils peuvent compter sur le SNASUB-FSU et ses équipes pour porter avec détermination et constance ces exigences au plus haut niveau.

Cette mise en concurrence accentuera de fait les difficultés dans bon nombre d'endroits à constituer de véritables collectifs de travail, formés et pérennes, à la hauteur des missions quotidiennes du service public.

- Le SNASUB-FSU maintient sa revendication d'abrogation du décret n° 2010-888 et de sa procédure d'évaluation (entretien annuel et compte-rendu) connectée à des enjeux de carrières décisifs pour les collègues et en particulier à l'attribution de la part indemnitaire au mérite ;

- Le SNASUB-FSU revendique des procédures d'avancement accélérées, en revenant notamment sur l'existence de plusieurs grades dans les corps, ce qui constitue autant d'éléments de blocage à un avancement rapide ;

- Le SNASUB-FSU interviendra aux niveaux ministériel et académique pour que des règles de gestion transparentes et objectives existent dans les procédures d'avancement et de promotion, prenant notamment en compte l'ensemble des éléments de la carrière des agents. Et qu'elles permettent ainsi le respect du principe d'égalité de traitement des personnels concernés. »

Motion adoptée par la Commission administrative nationale du SNASUB-FSU, le 26 mars 2013



