



Collectif musées nationaux

De la notation à l'entretien professionnel : non à l'évaluation de la performance !!!

Depuis l'année 2007, notre ministère s'est porté volontaire pour expérimenter le nouveau dispositif concernant le nouvel entretien professionnel. Elle remplace la précédente réforme de la notation instaurée par le décret du 29 avril 2002.

« La mise en place de cette Réforme a rencontré des difficultés dans la plupart des ministères. Particulièrement inadaptée au Ministère de la Culture et de la Communication... Sa mise en place a généré de nombreuses difficultés, un alourdissement des processus et in fine un retard de gestion, sans que les effets bénéfiques attendus aient pu véritablement être constatés ». Ceci est extrait du guide de l'entretien professionnel de notre ministère, c'est peu dire que la réforme de la notation posait

des difficultés, une véritable usine à gaz plutôt !!!

D'où la volonté d'abandonner la notation au profit d'un entretien d'évaluation.

Mais, cela n'a pas solutionné tous les problèmes, d'autres, de nouveaux, sont même apparus !!!

La CGT s'est fortement opposée à la Réforme de la notation, et a proposé notamment un vœu au CTPM demandant l'annulation du décret du 29 avril, vœu voté par l'ensemble des organisations syndicales, mais aussi par l'administration. Toutefois, nous ne sommes pas favorables à l'abandon de la note chiffrée. Au delà de cet exercice qui peut paraître scolaire, la note chiffrée reste malgré tout l'élément le plus objectif par rapport à une évaluation littérale pour l'agent, notamment lorsque celui-ci souhaite contester cette évaluation.

LES ACTEURS DE CE NOUVEL ENTRETIEN

► **L'agent :**

Il prépare son entretien, car il est informé obligatoirement de la date de l'entretien au moins 10 jours ouvrés à l'avance par une convocation (note ou courriel).

Attention donc aux convocations immédiates et orales. **L'agent est en droit de refuser cette convocation orale et immédiate.**

La convocation notifiée à l'avance permet à l'agent de réfléchir à son entretien, ses souhaits pour l'année futures en formations ou le libellé du poste de travail, par exemple.

Il participe à l'entretien. L'agent n'est pas passif pendant l'entretien. Celui-ci n'est pas un monologue

mais une discussion, y compris sur la rédaction de l'appréciation générale. Le compte-rendu de l'entretien est remis à l'agent soit en cours ou à l'issue de l'entretien. Il peut donc aussi porter des observations sur l'entretien en lui-même. Il peut donc le compléter et l'agent le signe ensuite.

Attention, signer le compte-rendu d'entretien ne vaut pas approbation. La signature atteste seulement que l'agent a pris connaissance des éléments d'évaluation.

Ne pas signer n'est donc pas un acte de contestation.

Enfin, l'agent a la possibilité de demander une révision de son entretien

► **L'évaluateur :**

L'entretien est conduit désormais par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. L'agent doit connaître à l'avance qui va conduire l'entretien. Supérieur hiérarchique direct ne signifie pas un grade supérieur.

L'encadrant direct peut être le mieux à même d'apprécier les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés et d'engager un dialogue sur la carrière de l'agent, ses besoins de formation, définis à la fois par rapport aux missions qu'il exerce et aux

perspectives d'évolution professionnelle qui sont les siennes.

La CGT reste particulièrement vigilante pour que, pour chaque service, tout évaluateur bénéficie d'une

► **Le chef de service :**

Le chef de service, le chef d'établissement ne note plus les agents. Mais, c'est lui qui donne son avis sur les promotions de grade et de corps auxquelles l'agent peut prétendre, ainsi que sur l'attribution d'une réduction d'ancienneté pour l'avancement

formation professionnelle sur la conduite d'entretien professionnel, afin de maîtriser l'intégralité des procédures de l'entretien professionnel, y compris l'entretien de formation professionnelle.

d'échelon. Le compte-rendu de l'entretien est remis au chef de service qui remplit ces dernières parties.

Il est le garant du bon fonctionnement de la demande de révision : respect des délais, transmission en copie des réponses.

LES RUBRIQUES DE LA FICHE D'ENTRETIEN

► **Les perspectives d'évolution professionnelle**

Cette rubrique a pour objet de faire le point sur les évolutions professionnelles possibles de l'agent au regard de l'expérience qu'il a acquise, des capacités

dont il a fait la preuve, et de ses desiderata. Elles peuvent concerner des évolutions de fonctions, d'affectation, des promotions de grade ou de corps.

► **Les critères de l'appréciation générale**

Les critères définis par filière dans le cadre d'un dispositif d'évaluation/notation sont inchangés. Ils sont identiques pour tous les corps d'une même filière.

Les **critères sont de 3 types :**

- des **critères généraux** valables pour tous les agents,
- des critères qui concernent les agents chargés de **fonction d'encadrement** et sont obligatoirement renseignés,
- des **critères** déterminés par groupe de corps et il sont **appréciés au regard des fonctions exercés par les agents**. Au minimum, 5 critères doivent être renseignés.

Sachez que la mention "sans objet" n'est pas une appréciation, mais au contraire, permet de préciser la fonction exercée de l'agent.

Il est préférable que la grille soit renseignée par des "sans objet", faute de quoi il permet le doute si plusieurs cases ne sont pas remplies : oublié, volonté

de ne rien inscrire...

Nous attirons votre attention sur l'adéquation entre les critères d'appréciation de la grille et les commentaires écrits (description du poste, fonctions d'encadrement, appréciation générale sur la valeur professionnelle).

Vérifiez donc, lors de l'entretien, l'appréciation des différents critères, qu'ils correspondent avec les autres éléments.

Faites attention aussi à ce que vos critères d'appréciation générale correspondent bien avec les commentaires écrits.

Regardez enfin, si les cases cochées en dernière page correspondent bien avec l'appréciation générale et les critères d'appréciation.

Le dispositif de pondération des critères (1, 2, 3, 4 à 5), selon les fonctions occupées, a été abandonné. Désormais, il faut seulement cocher les cases de la grille de la fiche d'entretien.

► **Les besoins en formation**

La réforme de la formation professionnelle a introduit la **démarche d'un entretien sur la formation**.

L'entretien annuel de formation complète l'entretien professionnel.

- L'entretien annuel de formation permet :
- de déterminer les besoins de formation de l'agent en tenant compte des objectifs qui lui ont été fixés et de son projet professionnel,
 - de rappeler les suites données aux actions de formations demandées par l'agent lors du

précédent entretien,

- il permet de faire le point sur les formations demandées ou proposées et d'en faire un bilan qui permettra de poursuivre l'action entreprise ou de la réajuster par rapport :
- au poste de travail qu'il occupe dans le service,
- aux objectifs et aux évolutions du service,
- aux souhaits d'évolution professionnelle de l'agent et ses possibilités de mobilité (changement d'affectation, d'attribution, de niveau de responsabilité...).

C'est au cours de cet entretien que l'agent peut demander à utiliser les heures acquises au titre du DIF.

L'entretien de formation n'est pas limité aux seuls

stages de formation, mais peut également aborder d'autres dispositifs, comme le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le congé de formation professionnelle, la préparation aux examens et concours.

LES REDUCTIONS ET MAJORATIONS D'ANCIENNETE

L'abandon de la note chiffré a imposé de définir de nouvelles modalités d'attribution des réductions d'ancienneté.

Le nombre de mois à répartir est resté inchangé, il reste donc contingenté.

Les nouvelles modalités proposées par le ministère ont été présentées aux organisations syndicales. 6 mois pour 15% des agents (limité à une fois pour un échelon) ; 3 mois pour 20% et 1 mois pour 30% des agents ; 2 mois pour 45% des agents ; 1 mois chaque année à 90% des agents. Ces propositions étaient peu ou prou celles proposées dans d'autres ministères.

Pour ne pas reproduire les difficultés rencontrées avec la réforme de la notation, il nous semblait plus simple d'opter pour la dernière solution. **Le Ministère de la Culture a fait le choix d'attribuer un mois par agent à 90% des agents pouvant en bénéficier, sur proposition du chef de service.**

Un agent peut potentiellement recevoir une

réduction ou une majoration d'ancienneté, **s'il a bénéficié d'un entretien professionnel au préalable, mais aussi s'il n'est pas classé au dernier échelon de son grade et s'il n'est pas classé à un échelon dit irréductible** (dont la durée moyenne est égale à la durée minimum). Si le chef de service ne veut pas attribuer une réduction d'ancienneté, il doit le motiver par écrit, de même si le chef de service veut attribuer une majoration, il doit également le motiver par écrit.

Nous attirons votre attention que tout agent ne bénéficie pas de réductions d'ancienneté, seulement 90% des agents.

Les éléments donnés aux élus représentants du personnel lors des CAP pour déterminer les 10% des agents qui ne recevront pas de réduction d'ancienneté ne permettent pas de se déterminer correctement. Ainsi, les élus préfèrent défendre l'ensemble des ayants droits et demander l'arbitrage à la ministre.

LES RECOURS

De nombreux changements sont constatés dans le déroulement de la contestation de l'entretien professionnel. Changement critiqués par notre organisation syndicale.

La demande de révision ne peut plus être adressée directement au président de la CAP.

La révision se déroule en 2 temps :

Tout d'abord, l'agent, **par écrit**, demande de revoir la ou les rédactions contestées ou les critères de l'appréciation générale **à son supérieur hiérarchique** (celui donc qui a conduit l'entretien) **et dans un délai de 10 jours** francs après la communication à l'agent du compte-rendu de l'entretien (recours gracieux).

Le supérieur hiérarchique peut recevoir de nouveau l'agent et revoir éventuellement avec lui les motifs d'insatisfaction. Il **doit par contre répondre par écrit à l'agent dans un délai de 10 jours** et

motiver sa décision (maintien du compte-rendu initial ou modification). Cette réponse est aussi transmise au chef de service.

Si l'agent n'est toujours pas satisfait de la réponse, l'agent peut saisir alors la CAP, mais dans un délai de 10 jours.

Au final, cette nouvelle procédure limitera les recours, notamment en raison des délais à respecter (le recours gracieux doit être opéré 10 jours après la communication du compte-rendu, et le recours auprès de la CAP s'effectue aussi dans un délai de 10 jours) mais aussi parce que les recours à la CAP ne sont acceptés que seulement si l'agent a procédé dans les délais impartis à un recours gracieux. L'agent qui n'a pas réussi à infléchir les appréciations par exemple au cours de l'entretien avec son supérieur, n'osera peut être pas "affronter" de nouveau ce même supérieur.

LA CAMPAGNE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

2008, pour l'évaluation de l'année 2007, était la première année expérimentale du nouveau dispositif de l'évaluation professionnelle.

Vos élus dans les différentes CAP n'ont pas été déçus du résultat :

- entretiens non réalisés,
- fiches non envoyées à temps pour l'examen de la CAP,
- fiches mal remplies.

Il faut savoir que les agents privés d'entretien professionnel ne peuvent pas bénéficier de réductions d'ancienneté et l'examen de leur dossier dans le cadre de promotion de grade ou de corps sera incomplet.

Par exemple, sur le corps des adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinages, corps riche d'environ 3500 agents, la CAP du mois d'octobre devait examiner les attributions des réductions d'ancienneté issues des évaluations pour l'année 2007. Eh bien, seulement la moitié des dossiers ont été envoyés à temps à l'administration.

C'est proprement scandaleux et nos élus sont intervenus vivement afin que les agents ne soient pas lésés par un laisser-aller de la part de leurs encadrants.

Du coup, l'administration semble vouloir recadrer l'exercice de l'entretien professionnel pour l'année 2008, comme le prouve la note du secrétaire général de notre ministère, Guillaume Boudy, en date du 15 janvier 2009.

Une date de retour des compte-rendus est imposée par la DAG le 13 mars 2009, pour un examen dans les différentes CAP des différents corps du ministère dans le 1^{er} semestre !!!

Or, aujourd'hui encore, tous les évaluateurs n'avaient pas pris connaissance de ces consignes. De plus, les formulaires d'entretien professionnel n'ont été transmis que dans la 2^{ème} quinzaine de janvier. Se rajoutent aussi les congés scolaires des vacances de février, période peu propice pour organiser une campagne d'entretien professionnel !!!.

Ainsi, le délai imposé aux différents services ne pourra être respecté que si les évaluateurs rognent sur le délai de convocation (les 10 jours) de l'agent.

Pour la CGT, il ne peut pas en être question.

Si nous nous satisfaisons que la DAG fixe une date de retour des compte-rendus des entretiens professionnels et qu'elle soit ferme avec les chefs d'établissement, pour autant il est **totale**ment **déraisonnable d'imposer un calendrier aussi serré et de ne pas s'assurer de la parfaite diffusion de ces contraintes.**

Pour la CGT, il est clair que les agents ne doivent pas une nouvelle fois faire les frais d'une campagne d'entretien professionnel mal alambiquée.

C'est pourquoi nous avons interpellé la DAG pour que la date du 13 mars (sans pour autant être repoussée aux calendes grecques) ne soit pas considérée comme une date butoir absolue.

Par ailleurs, au delà du resserrement des délais de l'examen de l'évaluation professionnelle de l'année passée, le ministère souhaite dès cette année reconfigurer l'examen des entretiens professionnels afin de tenir compte de l'évolution à la fonction publique du régime de rémunération des agents.

La part variable de la rémunération, chère à Jean-Ludovic Silicani, est liée aux résultats. Et l'appréciation de ces résultats se réalise au cours de l'entretien professionnel. Celui-ci est effectivement au cœur d'éléments comme la prime de fonctions et de résultats pour l'instant limitée aux agents de la filière administrative, le dispositif d'intéressement dès 2010, ou la rénovation de la politique indemnitaire.

Silicani a écrit dans le Livre Blanc: « *l'entretien d'évaluation qui doit s'appuyer sur une «procédure», des «objectifs et des critères» précis permettrait aussi « d'identifier les agents insuffisants de façon répétée » pouvant être licenciés »*

Qu'on ne compte donc pas sur la CGT pour apprécier les efforts d'anticipation du ministère pour mettre en place cette réforme qui a pour finalité d'instaurer un salaire au mérite, à la performance et dans un contexte de restructuration des services, devient un outil d'évaluation permettant d'identifier les agents qui subiront le plan social en cours de préparation dans les services.

SI VOUS AVEZ LE MOINDRE DOUTE OU PROBLEME LORS DE CETTE EVALUATION PROFESSIONNELLE OU SI VOUS N'AVEZ PAS D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, N'HESITEZ PAS A JOINDRE LA CGT-CULTURE.